



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y desempeño docente en las  
instituciones educativas integradas (IEI) de la ciudad de  
Quillabamba, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Yela Puma Fabian

**ASESOR:**

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

-----  
Dr. Hugo Enriquez Romero

Presidente

-----  
Dr. Edgar Enriquez Romero  
Secretario

-----  
Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi madre: Margarita Fabian Huamán por ser un pilar muy importante en mi vida; por su apoyo incondicional en todo momento.

## **AGRADECIMIENTO**

Con gratitud y reconocimiento a mis padres y hermanas; quienes son el motor y motivo para alcanzar y cumplir metas en mi formación profesional; a las instituciones educativas integradas que han hecho posible la realización del presente trabajo presentado en esta memoria de tesis; a la Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga, docente tutora y asesora de la tesis; por la acertada orientación y soporte. Que me permito un buen aprovechamiento para lograr la culminación de la investigación realizada.

La autora.

**DECLARACION JURADA**

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**

**PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS**

Yo, YELA PUMA FABIAN estudiante ( ), egresado (X), docente ( ), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40924087, con la tesis titulada:

**“Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativa integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba,2018”**

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, la tesis fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, Diciembre de 2018



YELA PUMA FABIAN  
DNI N° 40924087

## **PRESENTACIÓN**

Señores docentes del jurado calificador, haga de vuestro conocimiento el tema de tesis “Clima Institucional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018”, trabajo que se ha desarrollado con el propósito de aportar con toda voluntad y sinceridad profesional a partir de la convicción de describir cada variable y sus dimensiones respectivas, además de evidenciar el nivel de correlación o grado de interdependencia entre ellas. Para dicho propósito, se ha recurrido a una muestra de 35 docentes que laboran en las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.

El informe está estructurado en siete capítulos de los cuales, el primero está asociado con el planteamiento del problema y la formulación de objetivos e hipótesis. El segundo capítulo describe la metodología de estudio y el tercer capítulo, el más importante, contiene los resultados descriptivos y de correlación entre las variables y dimensiones. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de resultados, y el quinto y sexto capítulo contienen la síntesis del estudio expresados en las conclusiones y sugerencias, respectivamente. En la parte final, se presentan las referencias bibliográficas y linkográficas así como los respectivos anexos donde se enlistan las evidencias que complementan la comprensión del presente informe.

Esperando haber cumplido con los requisitos de valoración y sustento del informe de tesis, ratifico a ustedes el análisis crítico de su contenido y espero las recomendaciones y sugerencias de mejora en la calidad y comunicación de los resultados en el contexto educativo donde fue desarrollado.

# ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	13
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	17
1.3.1 Sobre el clima institucional.....	17
1.3.2 Desempeño docente.....	25
1.3.3 El desempeño docente y su asociación con la calidad educativa .....	30
1.4 Formulación del problema .....	34
1.4.1 Problema general.....	34
1.4.2 Problemas específicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.5 Justificación del estudio.....	34
1.6 Hipótesis .....	36
1.6.1 Hipótesis general .....	36
1.6.2 Hipótesis específicas .....	36
1.7 Objetivos .....	37
1.7.1 Objetivo general.....	37
1.7.2 Objetivos específicos .....	37
II. MÉTODO .....	38
2.1 Diseño .....	38
2.2 Variables, operacionalización .....	40

2.3 Población, muestra y muestreo .....	46
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	47
2.5 Métodos de análisis de datos .....	51
2.6 Aspectos éticos .....	52
III. RESULTADOS .....	53
3.1 Resultados descriptivos en la variable ‘desempeño docente’ .....	54
3.1.1 Resultado global en la variable ‘Desempeño docente’ .....	54
3.1.1 Resultados en las dimensiones del ‘desempeño docente’ .....	57
3.2 Resultados descriptivos en la variable ‘clima institucional’ .....	61
3.2.1 Resultados en la variable ‘clima institucional’ .....	61
3.2.2 Resultados en las dimensiones del ‘clima institucional’ .....	63
3.3 Prueba de hipótesis.....	69
3.3.1 Prueba de hipótesis general .....	69
3.3.2 Prueba de variables y dimensiones.....	70
Variable 1 y dimensión 1 .....	70
Variable 1 y dimensión 2.....	71
Variable 1 y dimensión 3.....	72
Variable 1 y dimensión 4.....	73
IV. DISCUSIÓN .....	74
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	79
VII. REFERENCIAS.....	81
A N E X O S.....	83



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Variable 1: Desempeño docente.....	55
Tabla No. 2 Dimensión 1: Reflexiva .....	57
Tabla No. 3 Dimensión 2: Relacional .....	58
Tabla No. 4 Dimensión 3: Colegiada.....	59
Tabla No. 5 Dimensión 4: Ética.....	60
Tabla No. 6 Variable 2: Clima institucional.....	62
Tabla No. 7 Dimensión 5: Liderazgo .....	64
Tabla No. 8 Dimensión 6: Relaciones interpersonales .....	65
Tabla No. 9 Dimensión 7: Participación .....	66
Tabla No. 10 Dimensión 8: Reconocimiento .....	67
Tabla No. 11 Dimensión 9: Comunicación .....	68
Tabla No. 12 Correlación entre las variables de estudio .....	69
Tabla No. 13 Correlación entre variable y dimensión 1 .....	70
Tabla No. 14 Correlación entre variable 1 y dimensión 2 .....	71
Tabla No. 15 Correlación entre variable 1 y dimensión 3 .....	72
Tabla No. 16 Correlación entre variable 1 y dimensión 4 .....	73

## RESUMEN

El informe de tesis “Clima Institucional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018”, se ha formulado con la convicción de describir cada variable y sus dimensiones respectivas, además de evidenciar el nivel de relación o grado de interdependencia entre ellas. Para dicho objetivo, se ha recurrido a una muestra de 35 docentes que laboran en las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba. Se empleó dos encuestas con escala valoracional, validadas con un Alfa de Cronbach entre 0,81 y 0,87 de fiabilidad. El diseño fue de tipo correlacional y el análisis de resultados ha supuesto recursos estadísticos descriptivos e inferenciales como el índice Tau b de Kendall para la prueba de hipótesis.

La conclusión más general demuestra que las variables ‘desempeño docente’ y ‘clima institucional’ están correlacionadas débilmente en un valor bajo de 0,279 (27,9%) de interdependencia. Sin embargo, individualmente para las variables se halló que el 65,7% de la muestra valora como ‘normal’ o regular el ‘desempeño docente’; así como la variable ‘clima institucional’ se valora similarmente en un nivel regular, según el 62,9% de la muestra. Las correlaciones más altas se definen entre la variable ‘desempeño docente’ y las dimensiones ‘relacional’ (0,687 o 68,7%), ‘colegiada’ (0,619 o 61,9%), y ‘ética’ (0,619 o 61,9%), conforme demuestra el coeficiente Tau-b de Kendall; solamente la dimensión ‘reflexiva’, indica un coeficiente correlacional moderado de 0,497 o 49,7% en la muestra de estudio, lo cual es signo de una moderada actitud del docente cuando relaciona su desempeño al gesto reflexivo, lo cual debiera ser una tendencia más convencida en todo profesional de la educación.

Palabras clave: desempeño, desempeño docente, clima institucional, dimensión reflexiva, dimensión colegiada, dimensión relacional, dimensión ética.

## ABSTRACT

The thesis report "Institutional Climate and Teaching Performance in the Integrated Educational Institutions (IEI) of the city of Quillabamba, 2018", has been formulated with the conviction of describing each variable and its respective dimensions, as well as evidencing the level of relationship or degree of interdependence between them. For this purpose, we have used a sample of 35 teachers who work in the Integrated Educational Institutions of Quillabamba. Two surveys with a valuation scale were used, validated with a Cronbach's alpha between 0.81 and 0.87 of reliability. The design was of a correlational type and the analysis of results has entailed descriptive and inferential statistical resources such as Kendall's Tau b index for hypothesis testing.

The more general conclusion shows that the variables 'teacher performance' and 'institutional climate' are weakly correlated at a low value of 0.279 (27.9%) of interdependence. However, individually for the variables it was found that 65.7% of the sample rated as 'normal' or regular 'teacher performance'; as well as the variable 'institutional climate' is similarly assessed at a regular level, according to 62.9% of the sample. The highest correlations are defined between the variable 'teacher performance' and the 'relational' dimensions (0.687 or 68, 7%), 'collegiate' (0.619 or 61.9%), and ethics' (0.619 or 61.9%), as demonstrated by Kendall's Tau-b coefficient; only the 'reflexive' dimension indicates a moderate correlation coefficient of 0.497 or 49.7% in the study sample, which is a sign of a moderate attitude of the teacher when he relates his performance to the reflexive gesture, which should be a trend more convinced in every education professional.

**Keywords:** performance, teaching performance, institutional climate, reflexive dimension, collegial dimension, relational dimension, ethical dimension.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

Hoy en día el índice de cambios en la educación obliga que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente sean factores de investigación para ver si existe relación entre las dos variables y entre las dimensiones que forman parte de dichas variables.

La realidad problemática describe, por un lado un clima institucional aparentemente deteriorado en cierto sector de las instituciones educativas, especialmente estatales; independientemente del tipo de desempeño docente que cada profesional pueda demostrar.

Observamos también que, entre estas dos variables existe una relación débil; pues, es más fácil verificar que, mientras el desempeño docente es personal y se verifica una imagen diferente; en el caso del clima institucional se trata de un 'comportamiento colectivo' que no siempre está en la misma relación con el desempeño docente.

Verificamos empíricamente que en otras instituciones, la relación es directa y alta, en apariencia; pero en nuestro contexto educativo, pareciera que dicha relación es baja o débil en cuanto a relación estadística.

En este caso, tratamos de indagar cuáles eran las cifras estadísticas que presentan en forma individual cada una de las variables y dimensiones; pero también, cuáles son los niveles de correlación entre las mismas. En forma interna, hallamos que las dimensiones se corresponden con su variable; pero no así entre las variables.

## **1.2 Trabajos previos**

Los estudios de investigación que se asimilaron como consulta y se encuentran en relación a las variables de esta investigación, son las siguientes:

### **En el contexto internacional**

En el contexto internacional, se encuentra el trabajo de Medina, Alexandra (2017) quien desarrolla la tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”, trabajo presentado para la Universidad Andina “Simón Bolívar” con sede en Ecuador.

El trabajo cumplido en la Unidad Educativa Particular de nombre “Santo Domingo de Guzmán - Quito (UESDG-Q)” persiguió el propósito de evidenciar si existía influencia del clima organizacional sobre la variable desempeño docente. El estilo de trabajo fue descriptivo y se recurrió igualmente a la técnica del SPSS y el coeficiente de Pearson para demostrar la existencia del nivel correlativo.

La muestra de estudio la conformaron una cantidad de cincuenta profesionales y se aplicó una encuesta denominada HayMcBer, documento que consiste en una batería de 90 reactivos y están destinados a medir el nivel de percepción que demuestran los trabajadores respecto a las dimensiones de flexibilidad, responsabilidad, estándares, recompensas, claridad y espíritu de equipo. En cambio, el desempeño docente fue medido mediante cuatro instrumentos diseñado conforma al Ministerio de Educación de Ecuador, considerando las siguientes dimensiones: dominio de disciplina, gestión de aprendizajes, desarrollo profesional y compromiso ético.

Se presentan resultados algo similar a la estructura que tendrá el presente informe: por un lado la existencia de dos micro-clima en la variable (clima organizacional). La autora llama a esos dos microclimas como básica y de colegio. Se argumenta en los resultados que el micro-clima básica la distancia es mayor en las dimensiones evaluadas, pero el resultado no afectó en forma significativa la ubicación estadística del rango en la escala con la cual se midió.

Por otro lado, al evaluar el desempeño docente, se definió que ésta variable se halla en un nivel regular, promedio; lo cual hace posible a la entidad escolar el cumplimiento de ciertos estándares de calidad.

En cuanto a los resultados de correlación, se verificó una relación positiva pero baja, poco significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes. Así mismo, se demostró que hay una brecha en escala crítica respecto a la dimensión de recompensas, perteneciente a la variable 'clima organizacional'; sin embargo, este efecto no incide en el desempeño docente.

Como sugerencia importante, se recomendó prestarle atención a la dimensión de 'recompensas' si se quisiera mejorar la percepción sobre clima organizacional, algo que también podría no ser raro en nuestro medio, pero que definitivamente no tiene eco, al menos tratándose de la autoridad del Minedu. Otra recomendación importante para mejorar el desempeño, consistía en enfocarse más concretamente en la dimensión de flexibilidad.

### **En el contexto nacional**

Para el contexto nacional se consultó el trabajo titulado "El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013" por García, Gregorio, y Segura, Luis (Universidad Católica Sedes Sapientiae).

El resumen del estudio da a conocer una relación de tipo moderado y de manera significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño docente; es decir, que entre ambas se relacionan o favorecen mutuamente. Como segundo punto, se presenta la conexión de tipo moderado y de forma significativa entre las relaciones interpersonales según las dimensiones presentadas del clima organizacional y del desempeño profesional tal como se da a conocer cada profesor. Como tercer argumento, se demostraba una conexión mínima y de tipo significativo entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, demostrando que se tiene que aumentar la labor en conjunto para la mejora del currículo. Finalmente, y como cuarto punto, la relación que se presenta entre el clima institucional y la evaluación se en un

sentido de correlación mínima, brindando cierto conocimiento acerca de los profesores que demuestran un incremento en los grados de comunicación.

La siguiente tesis lleva por título “Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes” - 2012 de Aguado José (Universidad de Loyola – Lima). Como conclusión se evidencia que; primero, se tiene en consideración el clima organizacional que se basa conforme al punto de vista de los maestros de esta entidad, por lo cual se construyen ciertas expectativas que responden a ciertas necesidades en un adecuado medio laboral, y que se requiere de mejoras.

Segundo, se presenta el clima organizacional entendido a partir del punto de vista que tiene la organización, y se propone conforme a dicho punto de vista la aceptación a los profesores, procesos, trámites, obstáculos, normativas y reglamentos que tienen ciertas limitaciones para favorecer en mejor manifestación su desempeño docente.

Tercero, el clima institucional posee un grado de aceptación que incluye la dimensión que da a conocer respecto a la recompensa; que, de acuerdo a los profesores de la organización, es en ese punto donde se capta cierta inconformidad y un anhelo de compensación que se les debiera brindar por la labor efectuada. Cuarta, la dimensión desempeño se halla en enlace moderado con la variable ‘clima institucional’ y alcanza un grado regular según la visión de los docentes.

En síntesis, el contexto no es satisfactorio en el caso de estos docentes lo que influye en el cumplimiento de funciones en la medida que se exige a cada uno de los integrantes de la comunidad aquello que no se brinda en compensa. Los resultados evidencian que la moderación en los datos, obedece a ciertos estándares que demuestran no alcanzar el nivel de satisfacción en la institución. Algo que parece una actitud común en todo sitio.

El siguiente informe de consulta, corresponde a Barriga, Rhomao (2016) cuya tesis de maestría, titula “Clima organizacional y desempeño docente en la universidad ‘Jaime Bausate y Meza’ de Jesús María - Lima, 2016”, sobre una población de 80 y una muestra de 40 docentes de la indicada Universidad. El diseño fue el transeccional,

correlacional-causal. Bivariado, con dos cuestionarios para el clima organizacional con las dimensiones de talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional y para la variable desempeño docente con sus dimensiones capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa.

Los resultados demuestran directamente un coeficiente Rho de Spearman de buena (0,755) lo que evidencia una relación directa que permitió aceptar la hipótesis alterna y demostrando que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad. Además, se demostró que hay entre talento humano en el desempeño docente (Rho de Spearman de 0,684, además de que, hay relación entre diseño organizacional y desempeño docente (Rho de Spearman moderada, 0,577).

La demostración final del estudio es el hallazgo de una correlación buena entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la muestra de observación, verificándose un Rho de Spearman de 0,646 que equivale a haber rechazado la hipótesis nula y aceptar la alterna, demostrando la correlación que se explica.

En síntesis, las investigaciones evidencian relación de interdependencia entre moderada y alta para las dos dimensiones evaluadas (clima institucional y desempeño docente), además de sus dimensiones en cada caso. En el presente estudio, se indaga igualmente hasta qué punto existe correlación en la muestra de estudio, recalcando que el contexto muestral difiere de los que se han consultado como evidencia.



### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

De acuerdo a las teorías que se hallan en conexión al tema, se presenta una conceptualización resumida acerca de la revisión minuciosa que se ha realizado.

#### **1.3.1 Sobre el clima institucional**

Martínez (2012) afirma que la variable referida al clima institucional, que en lenguaje de otros autores adquiere también la denominación de clima organizacional, se entiende como la acción que utiliza algún tipo de herramienta dando a conocer las diferentes perspectivas que el empleado (docente, trabajador administrativo) posee sobre las bases y los procedimientos que se presentan de acuerdo al medio laboral.

Lo más importante es este punto, es que inicia con el acto del comportamiento del empleado; es decir, un profesor o un personal administrativo, no aparece a causa de las circunstancias institucionales que se dan, sino que concuerda con las perspectivas que posee el empleado. Pero además se presenta de acuerdo a las medidas que brinda las acciones, las relaciones y más experiencias que poseen las personas que laboran en la institución. Es por ello que el clima organizacional demuestra la comunicación de acuerdo a las características institucionales o personales. Dicho factor y los elementos que posee en sistema organizacional dan a conocer a los distintos climas de acuerdo al funcionamiento del entendimiento de aquellos que lo integran.

#### **Denominaciones de clima**

Las diferentes variantes que se encuentran acerca de la temática se halla en CISE (2007) cuando se da a entender lo siguiente:

El clima organizativo:

Se encuentra anexo a la gestión de la institución del acatamiento de estas, con la clase de liderazgo al igual que la personalidad de los que la conforman. Se trata de diferentes características físicas y de funcionamiento de la institución, teniendo en

cuenta la normativa formal y funcional de la institución, teniendo en cuenta al reglamento formal e informal que se presentan y se ejecutan en la institución.

El clima psicológico:

En donde un individuo entiende por medio de la observación de la forma de percibir el clima dentro del contexto al cual pertenece. Existen dos tipos de dimensiones: La estructura de forma objetiva que conforma la parte observable de la institución y de ello depende que las diferentes características de la estructura de la institución, las cuales se identifican como la estructura, las acciones que se ejecutan, el resultado, entre otros, La misma estructura de carácter subjetivo, se basa en el punto de vista de cada integrante acerca de las características personales de la organización.

En dicho clima, las personas entienden su contexto como un lugar en donde confluyen un grupo de elementos o puede ser de manera individual, es así como se valen de esta para ejecutar la interpretación como las inferencias acerca de las distintas situación que se dan a conocer de acuerdo a las actitudes y a las conductas de los integrantes de la institución.

El clima social:

Tiene en cuenta las conexiones interpersonales, en especial a los aspectos de carácter formal y normativo vigente, como también de las conductas o las conexiones de forma espontánea que nacen a causa de la relación social entre los individuos.

El clima emocional:

Se trata de la relación afectiva, la comunicación que se presenta en la organización, las formas de expresión del afecto, el tipo de comportamiento de ayuda, de refuerzo, el nivel y la forma de relación del afecto de forma positiva o negativa entre los docentes y los estudiantes, lo más resaltante es la creación del sentimiento considerado como cierto, aquel que posee el trato verdadero entre los individuos.

El clima académico:

Se encuentra en la presión de la curricula, que realiza una condición de las conexiones y de las acciones que se ejecutan en la organización de acuerdo a la investigación y a

la estructuración que los docentes y estudiantes poseen en común y ayudan a los valores académicos, para así formar una parte fundamental del clima institucional que habla del contenido de las instituciones de carácter educativo.

Como se verifica, el clima de acuerdo a la creación y de las singularidades organizacionales, incorporando a los profesores que lo conforman, se estructura el sistema de forma independiente poseyendo la dinámica considerada como súper. Es por ello que la percepción y las respuestas que conforman al clima institucional empiezan de la gran cantidad de los factores a continuación descritos:

- 1.- El tipo del liderazgo acerca de las acciones de la conducción, como de los tipos de supervisión, como la autonomía y participación.
- 2.- El tipo de acuerdo a la sistematización formal y de la institución, así como el sistema de comunicación, las conexiones de las dependencias, fomentación y honorario.
- 3.- Estas consecuencias acerca del comportamiento de la labor, así como del sistema del estímulo, la ayuda social, el intercambio de carácter social con los compañeros de trabajo.

Según a lo anteriormente dicho, se puede mencionar que el clima organizacional se le considera como una clase extraña que tiene que ver con la forma mediadora para los diferentes factores del sistema institucional y acerca de las tendencias de una forma motivacional que se da de acuerdo al comportamiento que poseen ciertas consecuencias inmersas en la institución, es así como por ejemplo el rendimiento, complacencias, modificaciones, entre otros.

Chiavenato (1999) afirma que el clima organizacional es una clase de destreza o la tenencia del medio organizacional que atrae o hace una comprobación a los empleados de la institución que integra al comportamiento. Se entiende de una forma adecuada en cuanto cada clase de satisfacción sobre las obligaciones individuales y del grado moral de los integrantes, sobre las obligaciones particulares y del grado moral de los seguidores, también se tiene en consideración la manera negativa cuando se alcanza a la satisfacción de dichas necesidades.

Al ejecutar una clase de análisis de una definición, sobresale que el clima institucional es parte del grupo de cada persona que también forma parte de la institución, es un conjunto de comportamientos, personalidades, particularidades y de constituciones profesionales de los trabajadores y se halla en relación al tipo volitivo. Ello nos lleva a la referencia que se halla en el seguimiento de la comunicación en relación a la filosofía, de igual forma que el principio y el valor resaltando al punto de vista que tiene la organización. Cuando se habla de llegar el clima institucional correcto se posee la comprensión de la mayoría de las habilidades para que se pueda ejecutar la toma de las diferentes decisiones, y más a la hora de dar una respuesta al requisito y el interés de forma individual.

La relación del elemento psíquico de aquello que participa como una clase de vida de este tipo en una institución, finalizando en estas premisas se comprende que el clima institucional, finalizando en esta premisa se comprende que el clima institucional es una agrupación de diferentes sistemas de clase íntegra ya que las diferentes partes afectan desde lo grande a lo pequeño, como también se trataría de ser de una manera invertida.

Se tiene en cuenta determinados puntos de vista acerca del clima institucional. Se hace referencia primeramente a Rodríguez (2004) quien nos dice que el punto de vista a partir de la periferia del clima institucional.

El punto de vista de forma objetiva o también llamada realista, da a conocer la descripción de las diferentes características que posee la organización, que ejecuta una desigualdad de las organizaciones, las unas de las demás, son constantes además de conformar de la relación de las personas inmersas en el medio laboral.

La percepción de tipo fenomenológica o de tipo subjetiva, da a conocer que el clima es un tipo de elemento que poseen los individuos, en donde las características es de forma subjetiva y se presenta a partir de la captación que poseen los trabajadores de las diferentes características que están incluidas dentro del área de trabajo, se hace

hincapié las variables de forma particular, aquello que contradice lo antes mencionado puesto que posee ciertas características de la institución.

La relación de forma interaccionista da a entender que el clima se conforma por el entendimiento de forma personal, en especial que le da importancia a la relaciones que se da entre las dos clases de factores, las metas como también de lo considerado subjetivo.

Es así que los objetivos se les considera como el entendimiento del punto de vista de forma objetiva y la subjetiva, de acuerdo a los estudiosos se persigue dicha perspectiva, en donde no se halla enlazada a las características de forma subjetiva o de la clase objetiva, sino a la labor de las personas para comprender a las organizaciones y de los papeles que se ejecutan dentro de ella.

Para hablar acerca de las características del clima institucional, Alcocer (2003) dice que la organización posee una metodología que guía al clima institucional, que conforma a las actitudes inmersas del comportamiento de las personas. Estas actitudes se conocen de acuerdo a las conexiones de los aspectos para realizar el desempeño, productividad, satisfacción, adaptación, entre otros.

El clima se halla según al trabajo. Se la entiende como un modo seguro o no por el cual los trabajadores que ejecutan su labor inmerso al ámbito laboral. El clima se hace conocer de acuerdo al comportamiento que se demuestra en el trabajo. El clima es tomado en cuenta como una parte mediadora entre los sistemas organizacionales y el tipo de comportamiento que da a conocer el personal de la organización.

Se entiende como constante a las diferentes características de la organización, lo que conduce a la diferenciación de las organizaciones como una clase intra organizacional. Están inmersos en ella la metodología como un tipo interdependiente y acerca del emprendimiento se trataría del clima, las particularidades, la estructuración de dichas instituciones.

De acuerdo a Pritchard y Karasick (2013) el clima organizacional tiene las dimensiones siguientes:

- a) La autonomía: Hablamos del grado de libertades que poseen las personas cuando se trata de tomar decisiones, así como de la forma de dar una solución hacia los problemas que se pueden presentar.
- b) Los conflictos y la cooperación: Es el grado de apoyo que es conocido entre los trabajadores inmersos en la labor, así como de la ayuda de forma física y humanitaria que recoge la organización.
- c) Las relaciones sociales: Es la clase de contexto de forma social y jovial que se da en las organizaciones.
- d) La estructura: Es el tipo de dimisión que abarca a directrices, consignas, diferentes políticas que se demuestra en la organización y que es parte de la forma de manejar a las acciones.
- e) La remuneración: Se conforma en el nivel en donde se hace una indemnización a los empleados.
- f) Rendimiento: Es la conexión que se presenta entre las indemnizaciones con la labor ejecutado de acuerdo a las destrezas de aquel que lo realiza.
- g) La motivación: Es acerca de los diferentes aspectos motivacionales que se realiza en los trabajadores que desempeñan su labor en la organización.
- h) El estatus: Es la diferente estratificación de algo o de algunas personas; es decir, las altas y mínimas así como las diferentes consideraciones que la organización le da a dicho concepto.
- i) La flexibilidad y la innovación: Integra a la voluntad de la organización así como de la experimentación de los distintos elementos innovadores y como se realiza la modificación para realizar una mejora.
- j) La centralización acerca de la toma de las decisiones: Se realiza un análisis de la manera de realizar una comisión en las instituciones inmersas en el procedimiento de la toma de las decisiones entre los grados de la estratificación.

k) El apoyo: Se trata de la manera de ayudar a que la guía hacia los trabajadores de acuerdo al problema en conexión o no hacia el trabajo que se ejecuta.

Acero (2003) haciendo un hincapié en el autor Lickert (1978) dice que el clima institucional tiene las siguientes afirmaciones.

Las relaciones interpersonales: Es el nivel en donde los trabajadores se apoyan mutuamente y la conexión es de clase educada como también posee la consideración necesaria.

El estilo de la dirección: Es el nivel en donde el grupo directivo da a conocer la ayuda y la participación con los trabajadores de la organización o de la empresa.

El sentido de la pertenencia: Es el nivel de la suficiencia que se presenta a partir de la comunicación dirigida a la organización. Es la clase de presentimiento acerca del compromiso y de las responsabilidades de acuerdo a las metas y de las programaciones.

La retribución: Es el nivel de igualdad que presentan las retribuciones y del provecho que nace de la labor que se ejecuta en la institución.

Disponibilidad de los recursos: Es el nivel en donde los trabajadores posee la información, las herramientas y el apoyo necesario hacia los compañeros y de las distintas dependencias para la ejecución del trabajo.

Estabilidad: Es el nivel en donde los trabajadores notan en la organización las probabilidades de ser parte, incluyendo la posesión en consideración que los despidos y las conservaciones de un empleado con el propósito correcto.

Claridad y la coherencia en la dirección: Es el nivel de la claridad de una elevada dirección de acuerdo al futuro de la organización. Se entabla según a los objetivos y a las programaciones de ciertas áreas que son consideradas estables con distintos criterios y de las diferentes políticas de una lata gerencia o del control.

Los valores colectivos: Es el nivel en donde se puede encontrar el medio inmerso, es decir, el apoyo, las responsabilidades y respeto.

Puesto que dichas características fueron dadas a conocer por medio de un clima de la organización, se la considera dentro de las dimensiones como las ejecutoras de los papeles más importantes dentro del proceso relacional.

Se le tiene en estima dicha labor en solo cuatro, las que se hallen de acuerdo a la continuación puesto que se moldea mejor a la actualidad brindada en la organización educacional en donde se aplicó la investigación.

La estructuración es la perspectiva de los actores de la institución según a la concepción del reglamento correcto, los procesos y la gestión incluyendo a las demás limitaciones que se ejecutan en el desarrollo laboral de la forma educativa.

Méndez (2006) afirma que la dimensión se efectúa según a la directiva que dan a conocer a las muchas políticas, los objetivos, las obligaciones, las normas, los reglamentos, el proceso, las metas, los tipos de labor que lo conduce al tipo de comportamiento de los individuos, les dan a conocer y los notifican, esto nos permite a realizar la identificación de diversas oportunidades del crecimiento y de las aptitudes para ejecutar a las decisiones y brindar el conocimiento hacia el trabajo en grupo y de la calidad del procedimiento de la socialización.

Las compensaciones es la captación que poseen las personas que trabajan acerca del acondicionamiento y de las aceptaciones de la recompensa que es aceptada por la labor ejecutada. Méndez (2006) dice que dicha dimensión da a conocer ciertas remuneraciones hacia los resultados designados y de las recompensas. Se entiende que la organización es aquella que da a conocer la verificación que interviene a los trabajadores acerca de la mejor aplicación de la labor demostrada, así como de la ejecución de las metas y de los objetivos dados. Ello nos da cierta motivación a realizar con el propósito de llegar a los beneficios, con apoyo de la recompensa y el incentivo acerca del rendimiento que se brinda por la institución.

Las conexiones son la base de los trabajadores de la institución sobre la existencia de una clase de labor adecuada y que posee una buena comunicación. Méndez (2006) afirma que la dimensión es como una clase de relación de forma interpersonal de forma placentera que el trabajador posee con el grupo de labor, con la directiva y los jefes,



dando a conocer una autorización con el apoyo y la ayuda para atraer estos resultados, como una clase de medios positivos que da a conocer el grado de satisfacción.

Martini (2009) define a la identidad no se destaca por realizar una acción de conformar la comunidad educacional, sino también del proceso social que añade el saber y el apoyo de los méritos diversos, los sucesos, las costumbres, la simbología, los anhelos, los actos cotidianos y la obligación social que estructuran a las personas y a la realización de la organización.

Es por ello que el presentimiento de pertenecer a un lugar, se define que el saber y el reconocimiento de ello que da a conocer la organización y de realizar de acuerdo a las reglas que da a conocer el ambiente.

### **1.3.2 Desempeño docente**

El desempeño del docente es una definición con el significado aparente compartido, para esto se da por terminado sin tener algún tipo de problema en los referentes. Como consecuencia, se recoge de manera acrítica en las proyecciones o en los dinamismos que suelen involucrar, de alguna manera, el trabajo de los maestros. Pero, al indagar sobre la representación de este concepto la polisemia sale a la luz.

Es por ello, que en el siguiente texto se hace una búsqueda de las diferentes cercanías conceptuales hacia el desempeño del profesor para entablar las gene racionalidades, como de las limitaciones y de las diferenciaciones analíticas de cada una de ellas, el propósito de la re estructuración teórica es, por un lado, la de poseer la precisión sobre el conocimiento de forma explícita que se ha estructurado según a los demás, se hace un contraste del conocimiento con los puntos que se busca para servir de referencia hacia la evaluación del desempeño.

Actualmente, inmerso en el medio educativo, tocar el tema del desempeño docente incluye el abordaje hacia el tema que es parte del día a día, es una conceptualización que se realiza, se da a conocer, se percibe y además, se usa para realizar una evaluación a las personas de la referencia, cuando sucede esto, el mayor tiempo de las veces incluye las compensaciones o los castigos para aquellos que son evaluados.

El desempeño del docente nos conlleva a las ideas como la funcionalidad del docente, la capacidad del docente, el perfil del docente, las competencias del docente, el crecimiento profesional, las prácticas de la enseñanza, el papel que cumple, etc.

Cada una de ellas se dan a conocer de acuerdo a las diversas implicancias del desempeño del docente, pero, al explicarlas, la conclusión más lógica nos conlleva al reconocimiento que el significado brinda a este vocablo el cual deriva de los diferentes recortes de la complejidad según a las intenciones, los subyacente o de las proclamaciones, que se brinda para luego hacer uso de este. Seguidamente, se trata de exponer como la aplicación del desempeño docente que posee una alta impresión en la comunidad de clase práctica, de los sujetos de referencia, es decir, los maestros; nos da paso a tener la manera sustantiva del sentido de los quehaceres del maestro.

### **Noción general sobre desempeño docente**

El desempeño docente es un criterio que se estructura según a los diversos tipos que lo interpretan. Es decir, cuando se quiere tocar la definición del desempeño se efectúa la alusión de una actividad, que, en dicho caso particular, da a conocer a las acciones o a las prácticas relativas a la profesión que cumplen los maestros.

Con el propósito de realizar un juicio se hace una identificación que este se suele tomar de acuerdo a la función de los integrantes que se les hicieron una atribución, como de la formación en donde se la juzgue; se presenta el desempeño en contra con el desempeño erróneo, pero además, el buen desempeño docente se trata de la prevalencia de acuerdo a las explicaciones de dicho significado pues se hace una exhibición de los actos que se espera se realice por los maestros como parte de sus funciones de la educación.

Con el propósito de realizar una enmarcación, un poco de definición, se hace una recuperación del concepto que se ha tratado de incluir una buena parte de aquello que se le puede tener en cuenta como el desempeño docente.

En otras palabras, para Robalino (2005) habla del método del reclutamiento de las habilidades profesionales, la distribución individual y la responsabilidad en ámbito

social para efectuar la estructuración relacional significativa entre los diversos elementos que suelen impactar a la constitución de los estudiantes, la colaboración en la gestión de la educación, el fortalecer una cultura organizacional democrática, así como la intervención en el diseño, la implementación y a la examinación de las políticas educacionales locales y los nacionales, para la promoción en los alumnos aprendices y el crecimiento de las competencias y de las destrezas para la vida.

Castro (2015) afirma de otro tipo de noción que es muy resaltante, puesto que el desempeño se hace una valorización en los términos de la movilización de los recursos intelectuales profesionales para el uso de los objetos del conocimiento de acuerdo a las metodologías de forma didáctica pertinente con el profesionalismo ético en el medio descrito.

En cuanto a las dos puntos de vista se hace una apreciación en que los dos no se ven distantes lo que se hace referente al desempeño, y de esta manera solo se realiza una enfatización de manera fragmentada sobre de los puntos que se desea ahondar, como se demuestra en la primaria que se prescribe acerca de las responsabilidades ante el conocimiento de los estudiantes; en otras palabras del conocimiento pedagógico y de la misma disciplina; la aptitud de la gestión educacional que se hace una asignación al profesor, es decir una colaboración y del liderazgo, acerca de la participación en las diferentes políticas educacionales, es decir el abandono laboral, mientras que en dicha definición se hace una enfatización acerca de las implicaciones que poseen al tener su trabajo docente de forma profesional.

De acuerdo a dichas conceptualizaciones acerca del desempeño docente es muy importante de resaltar cierto aspecto central de acuerdo al que se logran la reconstrucción de los diversos componentes que se desarrollen y que le dan mucho sentido a dicho vocablo, habla del profesionalismo.

Profesionalismo docente

La profesión docente es considerado como un tipo de prototipo que hoy en día da a conocer la conformidad hacia el abordaje del trabajo docente, esto nos da a conocer porque se encuentra la manera de hacer una flexibilización de los límites y da paso a la entrada de las diferentes caracterizaciones del profesor, pero, dicho entendimiento no llega al sustento, en el mejor caso de este caso es de tipo nominal, que lo conlleva consigo la abreviación y de la malinterpretación de los conceptos acerca de los profesores.

Tenti (2008) dice que en los inicios se coloca la conexión con la vocación; dicha formación de observar a los profesores posee tres tipos de elementos: es decir el innatismo, que es cuando el profesor nace y no se hace; el desinterés o también conocido como la gratitud, el cual no cobra por esto, ni nació para ejercer la profesión docente entonces se tiene que realizar la tarea que se halla lejos de cualquier clase de lógica material; la decencia reconocida, como es la conclusión de los demás componentes.

La inclinación fue el inicio del profesor de acuerdo a la jerarquía social, pero, al mismo tiempo que el grupo de los docentes fue incrementando y se representa por medio del razonamiento material, se hace necesario la constitución de las formas novedosas de describirlo y es allí cuando se presenta la idea acerca de la profesión.

Tenti (2008) dice que el profesional puede dar a conocer el conocimiento adquirido en el procedimiento de la formación, es más, dedica su labor al crecimiento de dicha actividad para el cual fue estructurado y vive de esto. Por otra parte, tiene cierta autonomía para usar la fijación de los reglamentos que rigen su labor y para la conceptualización de los distintos criterios con los que se evalúan.

Weber (2002) afirma que la definición profesional tiene como base el texto titulado como la economía y la sociedad en donde dice que la peculiaridad específica, la especialización y la coordinación que da a conocer los varios servicios dados por un individuo, el fundamento para esta ello de la posibilidad duradera de la subsistencia o de las ganancias.

Luego del modesto da un repaso acerca de la noción de la vocación como de la propia profesión, es resaltante hacer una clase de relieves de los límites analíticos. Así como la vocación da a entender las características y las irracionales de la persona para hacer una exaltación del trabajo que fue diagnosticado, se encuadra a la persona en la lógica de forma racional en donde cada uno de las etapas que lo caracterizan, los cuales se eligieron a partir de cálculo instrumental.

Con ello se posibilita la tendencia guiada al medio privado de la persona, cuando se trata de la vocación y dirigida al medio público, a pesar de ser individualista, en cuanto se toca el tema de la profesión.

Ballesteros (2007) dice que el vocablo de la profesión agrupa de una buena manera a la connotación de la acciones laboral específica y de la misma connotación que se le considera por medio de los códigos morales y que por ello se hace una referencia hacia las dimensiones éticas de la realización y el deber profesional. De esta manera el vocablo de la vocación se ha hecho uso del sentido subjetivo. De esta manera el poseer cierta vocación da a conocer de forma práctica nacida, para la realización de la actividad, en cierta forma se predispone para la ocupación de esta labor es allí en donde se considera que dicha palabra se basa por el ordenamiento espiritual acerca de la acción del trabajo.

Es más, aunque estos dos lados analíticos para realizar la definición del trabajo docente se puede contemplar la incompatibilidad, no se hace una exclusión a partir de la perspectiva, pero, por ello a partir de la política de estado, se presenta la tendencia clara para realizar la atenuación de la perspectiva de la vocación profesional, en dicho privilegio de aquel que trata de encontrar la profesionalización.

Mencionado anteriormente, se tiene en consideración al profesor como un tipo de profesional, que incluye el reconocimiento del trabajo en cuanto a los conocimientos y de las responsabilidades son asumidas por medio de la racionalidad y con el nivel de autonomía para el determinante, pero, ciertos estudios realizados por Santibañez y Tenti, tocan el tema de la desprofesionalización del profesor como una respuesta de los problemas del medio que el sistema educativo latino, han tratado de afrontar, se

resalta el reclutamiento de los profesores con una decaída de la formación de acuerdo a la presión de la expansión acerca del servicio educativo, la incrementación de la carga acerca de la responsabilidad que se da a los profesores sin tener que asegurar que se formaron para asumirla, se hace una referencia a la enseñanza de los distintos contenidos curriculares que no son disciplinarias, es decir por medio de los aspectos sociales y afectivos, como una parte de la educación integral, y que es parte de la incrementación de la política de apoyo en la institución. De forma adicional, los docentes tienen que actuar de acuerdo a las distintas prescripciones diversas que lo controlan por medio de la autonomía para deducir acerca de la labor.

Hoy en día, sea de acuerdo a los ánimos profesionales que el estado requiere de la adjudicación a los profesores, o acerca de las inclinaciones dirigidas al desprofesionalismo que de forma empírica se realiza la caracterización a ellos, se apoya al vacío del sentido acerca del trabajo magisterial.

De acuerdo a ello y dando a conocer que los profesores dan a conocer una agrupación de los empleados numerosos y la importancia para la incrementación de la política educativa, se tiene que rendir las cuentas acerca del trabajo por medio de la evaluación de la práctica.

Es por ello que se presenta el rumbo que se sigue a la evaluación del desempeño del profesor con el propósito de alcanzar la información para tomar las decisiones y además para mejorar las acciones.

### **1.3.3 El desempeño docente y su asociación con la calidad educativa**

Hoy en día se hace una revisión como el punto de vista acerca de la profesión ha definido al desempeño docente en la actualidad, también se da a conocer que el procedimiento de la desprofesionalización se halla en angustia con lo establecido los perfiles o los estándares profesionales para terminar que la programación de la formación y de la evaluación se estructuran sin tener en cuenta los límites analíticos que tratan cada clase de aproximación teórica acerca del desempeño docente, y más en los perfiles o en los estereotipos.

Ahora, en última estancia a tener en cuenta de acuerdo a la ecuación es la clase de calidad educativa y la conexión con el desempeño docente; en ello, la relación que se brinda que se halla en el factor que da a conocer para dar una explicación acerca de la calidad educativa.

Robalino (2005), en la ocasión de los diversos estados de Latinoamérica y con la mayor implementación de ciertas reformas educativas en estos últimos tiempos como el ingreso de las mediciones nacionales e internacionales acerca del entendimiento de los alumnos, dicho concepto se prolonga, pero ahora se da la idea acerca del desempeño docente al igual que el alcance académico de los alumnos. Es por ello, que se asume que el profesor es el único punto para el entendimiento acerca de los escolares y como desenlace, se tiene el compromiso de los resultados malos educativos.

En conclusión

El caso de hacer una pretensión acerca del desempeño docente da a conocer la definición como se tiene que hacer, la determinación de la forma en la que se debe realizar el cometido, la exaltación de las particularidades que, de acuerdo al título individual y como cierto profesional, se tiene que admitir dentro del marco del contexto escolar y la sociocultural del que es parte, además se tiene que aceptar como un tipo constante acerca de la disposición profesional.

Más que terminar las aberturas acerca de la temática, lo que se escribe se pretende la demostración de la labor pendiente acerca de lo implicado de tocar el tema acerca del desempeño docente, se incrementa de forma indistinta a los diferentes acercamientos teóricos acerca del tema, en las diferentes resoluciones de la política como ciertos resultados prácticos para los docentes suele ser problemática ya que se restringe el sentido acerca de la labor del profesor.

Faria (2016) dice que se asume que el desempeño docente es considerado como uno de los más resaltantes que ayudan a la incrementación de la calidad en la educación, antes de tocar el tema de la valorización acerca del desempeño docente, es necesaria la acotación que se comprende acerca del desempeño, lo cual incluye la reflexión en

la actuación del profesor y dicha actuación a la vez es la respuesta de la unión acerca de las distintas prácticas y de las teorías que les apoya en el fundamento.

Como consecuencia, se tiene que tener presente también como un tipo de perfil docente que realice una delimitación acerca de la formación asertiva acerca de la espera de un profesor.

### **1.3.4 Evaluación del desempeño docente**

El procedimiento de evaluación acerca del desempeño docente, no tiene que poseer como una clase de objetivo el reflejar en los docentes, el límite o la deficiencia de todo este sistema educativa. No es acerca de hallar un culpable, lo cual sería absurdo y muy contrario hacia la naturaleza de la evaluación en ello.

La valorización acerca del desempeño docente posee cierto sentido, de acuerdo a las oportunidades de abrir los nuevos caminos, la nueva clase de estilo acerca de la reflexión sobre la práctica educativa y acerca del perfil del profesor ideal y que sea necesario para el crecimiento de la comunidad.

Rodríguez (1999) da a conocer la evaluación acerca del desempeño docente como un tipo de procedimiento de forma inminente inmerso en la evaluación organizacional. Por medio de esta se le brinda la valorización hacia el curso de dicha acción. Es la estructuración de los juicios acerca de las normativas, de las estructuras, los procedimientos y los productos con el propósito de realizar ciertas correcciones que son necesarias y acerca de las conveniencias para alcanzar de forma más eficaz de las metas.

En dicho sentido, la evaluación acerca del desempeño docente, se conceptualiza como un procedimiento sistemático para captar los datos válidos y de los fiables, con el propósito de realizar una valoración acerca del efecto educativo de manera real y significativa que se da en los alumnos en la realización profesional de los profesores, según a las capacidades didácticas, la emoción, la responsabilidad laboral, el dominio del contenido acerca de la asignatura que brinda a la naturaleza acerca de las



conexiones de forma interpersonal con los estudiantes, los compañeros y la junta directiva.

Es por ello, que se hace una inferencia acerca del procedimiento de la evaluación con el procedimiento de conocer la realidad que se presenta de manera real, constantemente en movimiento y en donde se hace una influencia en la infinidad de los distintos factores evidentes y demás que no son tan resaltantes. Dentro de ello de dicha naturaleza, se realiza una evaluación del desempeño docente se resalta aquellas distintas situaciones conflictivas, en dichas condiciones y de las acciones efectuadas por medio del personal docente.

Es por ello, que las evaluaciones se transforman en una acción de acuerdo para la mejoría de la mayoría de los procedimientos del aprendizaje.

Es así que la evaluación del desempeño docente se dice, con la razón de ser, dar a conocer ciertas hipótesis de la mejora, acerca de todo, iniciando a partir de un grupo de los datos y de las informaciones importantes en los procedimientos de labores de investigación acerca de la temática, con la mayor intervención de la mayoría de los involucrados, dar a conocer el juicio valorativo acerca de la amplitud, la evaluación y la complejidad acerca de las diferentes variables que se conforman acerca del desempeño docente causa de la investigación.

Inmerso en esta perspectiva, la realización de la evaluación acerca del desempeño docente no tiene que realizarse, ni de tenerla en cuenta por los docentes evaluados, como un tipo de estrategia acerca de la vigilancia estratificada, para mantener las acciones, la conducta y la formación de ser acerca del personal docente, sino como una clase de dar a conocer y de favorecer dicho perfeccionamiento profesional e individual acerca del profesorado, como dicho procedimiento que apoya a la identificación acerca de las cualidades que integran al perfil del profesor ideal, para realizar una generación educativa que ayude a la generalización.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018?

### **1.7.2 Objetivos específicos**

1. ¿Qué indicadores característicos y estadísticos describe la variable del clima institucional en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba?
2. ¿Qué indicadores característicos y estadísticos describe la variable 'desempeño docente' en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba?
3. ¿Qué grado de relación estadística se infieren de las variables y dimensiones del 'clima institucional' y 'desempeño docente' en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba?

## **1.5 Justificación del estudio**

Se justifica la investigación en el hecho de evaluar ambas variable de forma independiente; es decir, por un lado, se tiene cómo es el clima institucional, que para el presente estudio se entiende como la manifestación colectiva de conductas y comportamientos individuales que hacen una imagen monolítica e inciden en los quehaceres tanto educativo como social. Por otro lado, se tiene la variable referida al desempeño docente, y entendido en el hecho de que, se evalúa cómo es el comportamiento profesional de los docentes, especialmente cuando se trata de su desenvolvimiento en el aula y fuera de ella, pero con incidencia en lo pedagógico, en lo profesional.

Ambos aspectos forman una sola relación, tanto en lo colectivo y favorable hacia la institución, así como el individual y asociado con el desempeño que efectúan los docentes. De esta relación se infieren relaciones de dimensiones que son analizadas en el presente estudio y se justifican como investigación; pues de estos comportamientos, tanto colectivo como individual, dependen otras variables no asumidas como control en el presente estudio, pero que son referidos de manera indirecta en las dimensiones que forman parte de cada una de las variables; así por ejemplo, la calidad educativa, las relaciones interpersonales, el rendimiento de los estudiantes, la comunicación con la comunidad educativa, entre otras.

Así, la investigación queda justificada desde algunos criterios que se mencionan con brevedad:

- Desde el criterio de conveniencia, se justifica en que los resultados convienen para el conocimiento y reflexión de los docentes y de sus conductas, en cuanto a profesionales y en cuanto actitudes personales.
- Desde el punto de vista de la relevancia social, el fenómeno educativo es eminentemente un acto social y sociable; por tanto, cualquier investigación en el campo educativo supone una actividad pedagógica, educativa y de relevancia social.
- Desde el punto de vista de las implicancias prácticas; el análisis y la reflexión de cada una de las variables y dimensiones que forman parte de este tema de estudio, pueden ser asumidos como factor de comprensión y de nuevas propuestas de comportamiento; al menos para superar aquellas tendencias no positivas en el conjunto de relaciones sociales en la Institución Educativa. Esta actitud evidenciará nuevas actitudes prácticas y por consiguiente, nuevas implicancias prácticas.
- Finalmente, se tomó en cuenta una justificación desde el criterio del valor teórico; pues, toda investigación de alguna manera, arriba a resultados teóricos que son validados como nuevos conocimientos. En este caso, la nueva información generada en el contexto de investigación y temática abordada,

implica esperar necesariamente la generación de aportes teóricos que justifiquen la realización de cualquier estudio, como sucede con el presente tema.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El clima institucional y el desempeño docente son interdependientes en algún grado de correlación, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

1. Existe un clima institucional característico que se describe en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, que se presume en una tendencia valorativa de 'regular' a 'bueno'.
2. Se presume que el desempeño docente característico demostrado por los profesionales de la educación en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, se ubica en un rango valorativo de 'bueno' a 'muy bueno'.
3. Se presume que existe una relación estadística positiva que se ubica entre los estados valorativos de 'moderado' hacia 'alto', tanto a nivel de las variables (clima organizacional y desempeño docente) así como de sus dimensiones en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Evidenciar el grado de relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente (tanto como variables así como entre dimensiones) en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

1. Describir la variable 'clima institucional' mediante recursos estadísticos y explicativos, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.
2. Describir las características constitutivas de la variable "desempeño docente" demostrado por los profesionales que laboran en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.
3. Determinar el nivel de relación estadística que existe entre las variables 'clima organizacional' y 'desempeño docente' así como entre sus dimensiones, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

## **II. MÉTODO**

Siendo la metodología un conjunto de recursos, procedimientos y reglas lógicas para proceder en una actividad o propósito específico relacionado con la investigación, en este capítulo se describen cuáles son esos recursos empleados para alcanzar los objetivos de estudio. En tal situación se define el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos, la población y muestra y los procedimientos de cómo fueron procesados los datos recogidos.

### **2.1 Diseño**

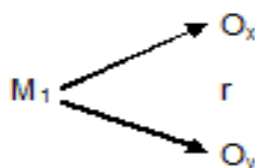
Previo a definir el diseño de estudio, se caracteriza en primer lugar el tipo de investigación emprendido:

- De acuerdo a la finalidad: El estudio es de clase teórica ya que aporta al entendimiento de la actualidad como problemática acerca del clima organizacional como primer fenómeno de observación y el desempeño docente como el fenómeno de reflejo correlativo.
- De acuerdo al carácter: Se trata de un estudio tipo correlacional, ya que el procedimiento conecta la variable considerada como una circunstancial causa, que es clima organizacional, respecto a una variable efecto, que en este caso, está constituida por el desempeño docente en la muestra de estudio.
- De acuerdo a la naturaleza: Se trata de un trabajo cuantitativo y se refiere al tipo de investigación estadística, con observación y capacidad para realizar cuantificación como un procedimiento básico de campo.

- De acuerdo al alcance temporal: En este ámbito, se habla de un estudio ubicado, también denominado de tipo sincrónico, ya que el clima institucional y el desempeño docente, se cumplen en distintos micro-contextos de estudio en un lugar determinado y un 'ahora específico' (instituciones educativas integradas), cuyas características serán vistas y evaluadas para determinar un conjunto de descripciones y tendencias estadístico-analíticas como resultado.
- De acuerdo a la orientación que se aplica: La investigación está guiada hacia la confirmación de la hipótesis, en esta ocasión, habla de la acreditación sobre la existencia de conexión o interdependencia entre las dos variables de verificación.

Respecto al diseño de estudio, y compartiendo los aportes de Hernández y otros (2010), se entiende un diseño como la edificación u organización compendiada que asume un investigador para cumplir los objetivos de enlazar y manejar variables.

En el presente trabajo de investigación, se consideró el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema se describe a continuación:



En el que:

M = Muestra de investigación

Ox1 = Clima institucional

Ox2 = Desempeño docente

R = Grado de correlación estadística entre variables y dimensiones.

Un diseño incluye la estructuración de forma equivalente, acerca de los niveles de relación entre variables y entre variable-dimensiones; en este caso, el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones integradas de la ciudad de Quillabamba.

## 2.2 Variables, operacionalización

### VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>2. CLIMA INSTITUCIONAL</b> De acuerdo a Forehand y Gilmer (2008), definen al clima institucional como una agrupación de diferentes características estables que dan a conocer la organización, la diferencian de las demás y tiene influencia en la forma de actuar de los individuos que la integran, por otro lado se nombra al clima organizacional se trata del punto de vista compartido por los integrantes de la	Es el conjunto de respuestas emitidas por la muestra de estudio respecto a los ítems divididos en dimensiones y variables de la muestra de estudio, y que reflejan las tendencias de comportamiento y actitudes respecto al clima organizacional en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba y obtenidas mediante la técnica e	<b>Dimensión 1: El Liderazgo</b>  Para Zaldivar (2007) tiene presente que el liderazgo es una realización por donde las personas consiguen aprobaciones y beneplácitos de los seguidores y alcanza que estas laboren de acuerdo a las metas establecidas por la misma institución.	1. Toma de decisiones del líder 2. Delegación de trabajo 3. Apoyo y confianza por parte del director. 4. Demuestra actitudes de líder en asuntos profesionales. 5. Demuestra actitudes de líder en espacios sociales	0 = Casi nada 1 = Poco 2 = Lo normal 3 = Bastante 4 = Demasiado
		<b>Dimensión 2: Relaciones Interpersonales</b>  También Zaldivar (2007) da a conocer que las conexiones interpersonales tiene el papel más importante en donde el desempeño de las labores humanas en los distintos medios de desenvolvimiento en donde se ejecuta poseen como cimiento a la comunicación.	6. Genera relaciones entre compañeros 7. Inspira confianza entre colegas. 8. Permite la participación en las decisiones. 9. Valora las relaciones interpersonales. 10. Estimula las relaciones interpersonales	



institución de acuerdo a la labor que realicen, la relación interpersonal que tienen un espacio de acuerdo a este y de las diferentes preceptos formales que perjudiquen a la labor.	instrumentos de Encuesta.	<b>Dimensión 3: Participación</b>  Nuevamente Zaldívar y Guerra (2007 – 1999) tienen en cuenta que la participación es una clase de hecho social que trata en el involucramiento activo de los actos y labores conjuntas a la planificación, desenvolvimiento y examinación de las tareas que se ejecutan dentro del salón de clases. Se trata de acciones intencionadas y seguras que empiezan de la norma consustancial de las personas a establecer el compromiso sin ataduras, como actores principales de la realidad que habitan.	11. Estimula la colaboración participativa 12. Desarrolla acciones de participación solidaria. 13. Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan. 14. Sustenta sus acciones en principios de solidaridad. 15. Genera participación como actitud de trabajo en equipo.	
		<b>Dimensión 4: Reconocimiento</b>  Zaldívar (2007) y Gómez dan a entender que realizar un reconocimiento es el nivel en donde el empleado entiende que la institución da a conocer los rendimientos que necesitan en la misma calidad, la cantidad y de la igualdad necesaria junto	16. Recompensa de los trabajadores 17. Existe un mecanismo de reconocimiento de los docentes. 18. Permite acciones de reconocimiento en trabajos de equipo.	0 = Ninguno 1 = Menos de lo esperado 2 = Lo esperado 3 = Más de lo esperado

		al apoyo de los mismos colaboradores.	<p>19. El reconocimiento es una condición importante en las acciones de los docentes</p> <p>20. Se emiten documentos de reconocimiento a las acciones valiosas.</p>	4 = Plenamente desarrollado
		<p><b>Dimensión 5: Comunicación</b></p> <p>Finalmente Zaldívar (2007) da a entender a la comunicación como el procedimiento de dar conceptos por medio de las ideas y de la información de un individuo a otro, por medio del uso de la simbología compartida, con el propósito de entender y de permutar.</p>	<p>21. Informa sobre su labor realizada.</p> <p>22. Solicita información de la labor que realizan sus colegas.</p> <p>23. Permite el acceso a los docentes de la información que existe.</p> <p>24. Propicia mecanismos de comunicación a nivel de docentes y comunidad educativa.</p> <p>25. La comunicación que propicia es abierta para todos los interesados.</p>	

## VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Según el MINEDU (s/f, 7) se define como el ejercicio docente que necesita de actos reflexivos para cumplir un desempeño adecuado. También se trata de una acción que se efectúa por medio de una dinámica relacional, con los estudiantes y compañeros de trabajo en medio de una comunicación y en función de una óptima organización educacional.</p> <p>En su desempeño, el maestro se aparece como el agente de cambio, ya que reconoce el poder de las palabras y de los hechos para dar a conocer y darse a</p>	<p>En términos operativos, se trata del conjunto de respuestas por ítems a la Encuesta aplicada, considerando una escala de Likert, ordinal, con los cuales se configura procesamiento estadísticos y análisis oportunos del mismo en términos descriptivos e inferenciales, tomando como punto de partida los promedios obtenidos por cada dimensión y la media aritmética alcanzada como conjunto para la variable general.</p>	<p><b>Dimensión 6: reflexiva</b></p> <p>Según el MINEDU (s/f), es la capacidad de análisis auto-reflexiva a partir de la práctica social, deliberada, útil para una toma de decisiones, y que se apodera de diferentes conocimientos, acrecentando destrezas para asegurar el conocimiento de los estudiantes. La auto-reflexividad y la frecuente revisión de las prácticas de enseñar, son insumos básicos de reflexión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia del acompañamiento</li> <li>• Auto-capacitación profesional</li> <li>• Inserción de las TIC en planificación</li> <li>• Innovación y nuevas estrategias metodológicas</li> </ul>	<p>1 = Casi nada 2 = poco 3 = lo normal 4 = bastante 5 = demasiado</p>
		<p><b>Dimensión 7: relacional</b></p> <p>Según el MINEDU (s/f, 18) y siendo que la docencia es muy importante para la conexión entre las personas que desarrollan procesos de aprendizaje, planificación y orientación evaluativa para los estudiantes, lo relacional consiste en esas conexiones o</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas de convivencia y de comunicación</li> <li>• Participación activa en otras actividades</li> <li>• Liderazgo y trabajo en equipo</li> </ul>	<p>1 = Casi nada 2 = poco 3 = lo normal 4 = bastante 5 = demasiado</p>

<p>conocer a sus estudiantes y a la comunidad educativa en genera, siendo la acción colectiva con sus colegas la clave para plantear y evaluar cualquier forma teórica o práctica de acción pedagógica desplegados en su desempeño cotidiano.</p>		<p>lazos cognitivos, afectivos y de sociales por parte de la docencia, haciendo de su labor profesional algo subjetivo, ético y cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia y fortalecimiento del clima</li> <li>• Formas de relación humana</li> </ul>	
		<p><b>Dimensión 8: colegiada</b></p> <p>Según el propio MINEDU (s/f), el docente hace su trabajo en la institución con el objeto de asegurar que los estudiantes aprendan a incorporar cada competencia labrada. Por tanto, la práctica profesional tiene sentido social y organizacional, interactuando con otros colegas, con quienes debe relacionarse para coordinar, ejecutar, planificar y evaluar distintos procedimientos pedagógicos en la institución. Tal situación colegiada hace de la vida organizacional hace de la función educativa una labor colectiva, sistemática y asociada a las prácticas de enseñanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso en la misión y visión de la institución</li> <li>• Intercambio de experiencias y participación</li> <li>• Auto-evaluación y uso de estrategias</li> <li>• Reuniones de trabajo colegiado</li> <li>• Reflexión colegiada de acciones educativas</li> </ul>	<p>1 = Casi nada 2 = poco 3 = lo normal 4 = bastante 5 = demasiado</p> <p>1 = Casi nada 2 = poco 3 = lo normal 4 = bastante 5 = demasiado</p>

		<p><b>Dimensión 9: ética</b></p> <p>El MINEDU (s/f) dice que la dimensión ética se refiere al compromiso y responsabilidad moral con los estudiantes y con la comunidad educativa, en cuanto a los aprendizajes y relaciones humanas, reconociendo valores como el respeto de las diferencias y los modos de hacerlo.</p> <p>Por ética, el maestro atiende a los diferentes grupos de estudiantes y tiene la responsabilidad de cada uno, aplicando decisiones justas, equitativas, sin discriminación ni formas de elitizaciones o restricciones que no sean legales ni legítimas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Práctica de valores específicos</li> <li>• Relación de valores con rendimiento y predisposición</li> <li>• Presentación oportunidad de materiales</li> <li>• Promoción y cumplimiento de deberes-derechos</li> </ul>	<p>1 = Casi nada</p> <p>2 = poco</p> <p>3 = lo normal</p> <p>4 = bastante</p> <p>5 = demasiado</p>
--	--	---	---	--

### 2.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio está representada por los docentes de las Instituciones Educativa Integradas de la ciudad de Quillabamba.

**Población de estudio**

	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
I.E. 1	27	34	61
I.E. 2	14	17	31
Total	41	51	92

Fuente: Datos de la UGEL La Convención – 2018

La muestra de estudio:

**Muestra de estudio**

	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
I.E. 1	7	14	21
I.E. 2	5	9	14
Total	12	23	35

Fuente: Datos del investigador – 2018

No fue necesario hacer cálculos estadísticos para determinar la muestra de estudio por la misma razón que es finita y la intención de la investigación estuvo concentrada en las instituciones educativas integradas de la ciudad. Por tal razón, se ha tenido en cuenta la participación y opinión de los docentes que laboran en dichas entidades, la mayoría con título profesional pedagógico.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia de la investigación, habiendo elegido un 35% a 40% de la población como cantidad representativa.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas:

- La Encuesta
- La revisión documental

Instrumentos:

- Encuesta con valoración de escala de Likert para evaluar dimensiones de la variable 1 (Clima institucional)
- Encuesta con valoración de escala de Likert para evaluar las dimensiones de la variable 2 (Desempeño docente).
- La técnica de la revisión documental para utilizarlos en el procesamiento y revisión de archivos virtuales y físicos. Esta actividad ha servido para la búsqueda del marco teórico y de los antecedentes de estudio.

### Validación:

Para la validación, se ha recurrido al juicio de expertos, con los resultados siguientes:

Para el instrumento 1: Clima institucional

Expertos y valoraciones en la validación del instrumento 1:

Nº	Expertos <sup>a</sup>	Porcentaje <sup>b</sup>
01	Dr. Francisco Marcavillaca Alvarez	90%
02	Dra .Yeny A.Huarca Concha	85%
03	Dra. María Luz Torvisco Sarmiento	90%
Promedio		88,3%

Nota: Elaboración propia.

<sup>a</sup>El instrumento se encuentra en anexos.

<sup>b</sup>Calificativo de expertos

El resultado global es de un 88,3% de valoración al instrumento 1

Los resultados distribuidos por indicadores de valoración:

Comp.	Indicadores	Valoración				
		0-20% (deficiente)	21-40% (regular)	41-60% (bueno)	61-80% (muy bueno)	81-100% (excelente)
Forma	1. Redacción					XXX
	2.					
	3. Claridad				XX	X
	4. Objetividad					XXX
Contenido	5. Actualidad				X	XX
	6. Suficiencia					XXX
	7. Intencionalidad				X	XX
Responsabilidad	8. Organización					XXX
	9. Consistencia				X	XX
	10. Coherencia					XXX
	11. Metodología				X	XX
	Promedios			91 %		

Según esta evaluación, se obtuvo un 91% de promedio favorable en cuanto a la validez de los instrumentos.

Para el instrumento 2: desempeño docente

Nº	Expertos <sup>a</sup>	Porcentaje <sup>b</sup>
01	Dr. Francisco Marcavillaca Alvarez	90%
02	Dra .Yeny A.Huarca Concha	90%
03	Dra. María Luz Torvisco Sarmiento	92%
	Promedio	90.1%

Nota: Elaboración propia.

<sup>a</sup>El instrumento se encuentra en anexos.

<sup>b</sup>Calificativo de expertos

Los resultados por indicadores de valoración de los tres expertos, es de 90,1%.



Comp.	Indicadores	Valoración				
		0.20% (deficiente)	21-40% (regular)	41-60% (bueno)	61-80% (muy bueno)	81-100% (excelente)
Forma	12. Redacción				XX	X
	13. Claridad					XXX
	14. Objetividad				X	XX
Conte- nido	15. Actualidad				X	XX
	16. Suficiencia					XXX
	17. Intencionalidad					XXX
Respon- sabilidad	18. Organización				XX	X
	19. Consistencia					XXX
	20. Coherencia				X	XX
	21. Metodología				X	XX
	Promedios			90 %		

Según esta evaluación, se obtuvo un colegiado 90% de promedio favorable para valorar el segundo instrumento.

### Confiabilidad

Así mismo, se recurrió al Índice Alfa de Crombach para evaluar la fiabilidad de los dos instrumentos mediante el paquete estadístico SPSS 23.

Para evaluar los resultados se toma en cuenta la escala diseñada por los autores George y Mallery (2003) quienes sugieren la siguiente tabla valorativa:

- Coeficiente alfa > a 0,9 = excelente
- Coeficiente alfa > a 0,8 = bueno
- Coeficiente alfa > a 0,7 = aceptable
- Coeficiente alfa > a 0,6 = cuestionable
- Coeficiente alfa > a 0,5 = pobre
- Coeficiente alfa < a 0,5 = inaceptable

Para el instrumento 1 (clima institucional)

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	30

Se interpreta en este caso la presencia de 30 ítems de evaluación para verificar la fiabilidad, arrojando un coeficiente final de 0,870 que corresponde a una credibilidad del 87%; cifra ubicada en la escala de 'buena fiabilidad'.

Para el instrumento 2 (desempeño docente)

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	25

En el segundo instrumento tiene un índice de fiabilidad de 0,874 según el Alfa de Cronbach, que equivale a decir un 87,4% de confianza ubicándose en el rango de 'fiabilidad alta'.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Se ha recurrido a los siguientes recursos de análisis de datos con recursos que pertenecen a la estadística descriptiva e inferencial:

Codificación: Por cada docente evaluado en la muestra de estudio.

Puntuación (escalar): Para los instrumentos, con valores cuantitativos politómicos.

En el caso del instrumento 1: Encuesta sobre 'clima institucional ', se consideró la siguiente escala de valoración:

- (0) Casi nada
- (1) Poco
- (2) Lo normal
- (3) Bastante
- (4) Demasiado

En el caso del instrumento 2: Encuesta sobre 'desempeño docente'

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Además, se utilizaron recursos estadísticos:

- Tablas de frecuencia: con datos en categorías o frecuencias para las dimensiones y variables.
- Gráficos estadísticos: para la visualización de tendencias en las dimensiones y variables.
- Estadígrafos de estadística inferencial, que tomó en cuenta la prueba Tau-b de Kendall para la correlación y la prueba de hipótesis.

## **2.6 Aspectos éticos**

La aplicación de los instrumentos fue de forma voluntaria y con absoluto anonimato de los autores. Se mantuvo dicha información en reserva y los datos procesados se convirtieron en información discreta para el estudio.

Así mismo, la información real conseguida, fue utilizada con discreción y respeto en el análisis, considerando la privacidad y el derecho de no comunicar abiertamente si el encuestado optaba por esa decisión.

### III. RESULTADOS

El presente capítulo evidencia los resultados obtenidos por medio de los instrumentos de campo y relacionados con las variables y dimensiones del estudio. Estos datos fueron procesados en forma tabular, gráfica e interpretativa, recurriendo al programa estadístico SPSS versión, 23.

Se han considerado las siguientes tablas de valoración:

#### Variable 1: Desempeño docente

Evidencia los siguientes indicadores de valoración:

Rango	Categoría	Equivalencia interpretativa
0	Nunca	Deficiente
1	Casi nunca	Menos que regular
2	A veces	Regular
3	Casi siempre	Bueno
4	Siempre	Muy bueno

#### Variable 2: Clima institucional

Evidencia los siguientes indicadores de valoración:

Rango	Categoría	Equivalencia interpretativa
0	Nunca	Muy bajo
1	Casi nunca	Bajo
2	A veces	Regular
3	Casi siempre	Alto
4	Siempre	Muy alto

### **3.1 Resultados descriptivos en la variable ‘desempeño docente’**

#### **3.1.1 Resultado global en la variable ‘Desempeño docente’**

Los indicadores evaluados en esta variable, fueron los siguientes:

##### **1.- DIMENSIÓN REFLEXIVA**

- 1 ¿Hace autoevaluación de su labor docente?
- 2 ¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?
- 3 ¿Se preocupa por su superación profesional?
- 4 ¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?
- 5 ¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?
- 6 ¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?
- 7 ¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?

##### **2.- DIMENSIÓN RELACIONAL**

- 8 ¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?
- 9 ¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?
- 10 ¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?
- 11 ¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?
- 12 ¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?
- 13 ¿Emprende siempre trabajos en equipo?
- 14 ¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?

##### **3.- DIMENSIÓN COLEGIADA**

- 15 ¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?
- 16 ¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?
- 17 ¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?
- 18 ¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?
- 19 ¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?
- 20 ¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?
- 21 ¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?

#### 4.- DIMENSIÓN ÉTICA

- 22 ¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?
- 23 ¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?
- 24 ¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?
- 25 ¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?
- 26 ¿Percibe la satisfacción de sus estudiantes con su trabajo?
- 27 ¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?
- 28 ¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?
- 29 ¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?
- 30 ¿Promueve el cumplimiento de deberes y respeto de los derechos estudiantiles?

La valoración de estos indicadores se hizo mediante la siguiente tabla de interpretación:

Rango	Categoría	Equivalencia interpretativa
0	Nada	Deficiente
1	Poco	Menos que regular
2	Lo normal	Regular
3	Bastante	Bueno
4	Demasiado	Muy bueno

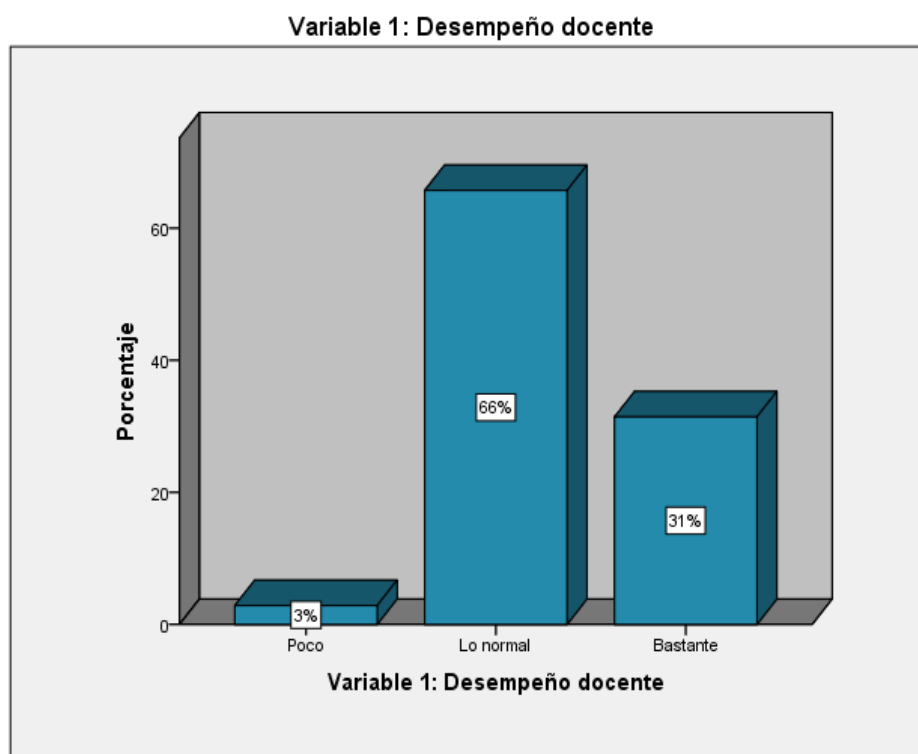
La síntesis de la variable 'desempeño docente' evidencia la siguiente distribución estadística:

Tabla No. 1 Variable 1: Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco	1	2,9	2,9	2,9
Lo normal	23	65,7	65,7	68,6
Bastante	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Según este resultados el 65,7% se ubica dentro de lo normal, es decir se auto-califica como un desempeño docente regular; el 31,7% indica que sus procedimientos se hallan en la opción 'bastante', por consiguiente, corresponde a una valoración buena de su desempeño docente. Una referencia se ubica en la opción 'poco' y que se interpreta como un desempeño menos que regular.

Gráficamente.



El desempeño docente como ya lo definieron diversos investigadores, es la manera de realizar su profesión de la manera que se encuentre en relación a los integrantes de la institución, en especial de los estudiantes quienes se hallan en una relación directa con el docente. Como se puede ratificar en la figura, el 66% dice ser lo normal, lo cual se le considera como algo positivo para este trabajo. El 31% afirma ser bastante y el 3% es referido a lo mínimo.

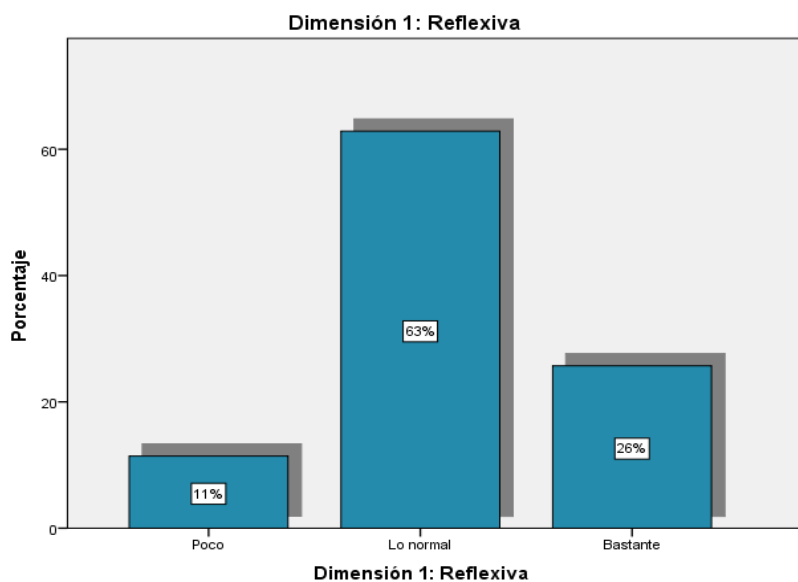


### 3.1.1 Resultados en las dimensiones del ‘desempeño docente’

#### En la dimensión 1: Reflexiva

Tabla No. 2 Dimensión 1: Reflexiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	4	11,4	11,4	11,4
	Lo normal	22	62,9	62,9	74,3
	Bastante	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

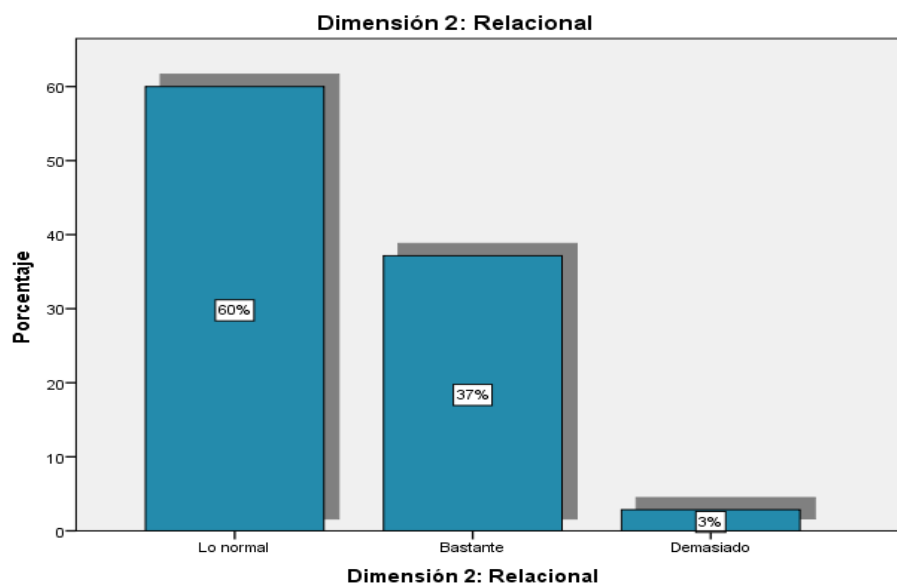


Se verifica que la tendencia es hacia lo normal, hacia lo regular en la dimensión reflexiva del desempeño docente. En seguida, se ubica la opción bastante que equivaldría a decir un clima “alto” en la muestra de estudio. Los resultados se refieren a un 63% y 26% respectivamente dentro de esos rangos de valoración. En este caso, un 11% reconoce tener poco nivel reflexivo.

## Dimensión 2: Relacional

Tabla No. 3 Dimensión 2: Relacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Lo normal	21	60,0	60,0	60,0
	Bastante	13	37,1	37,1	97,1
	Demasiado	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

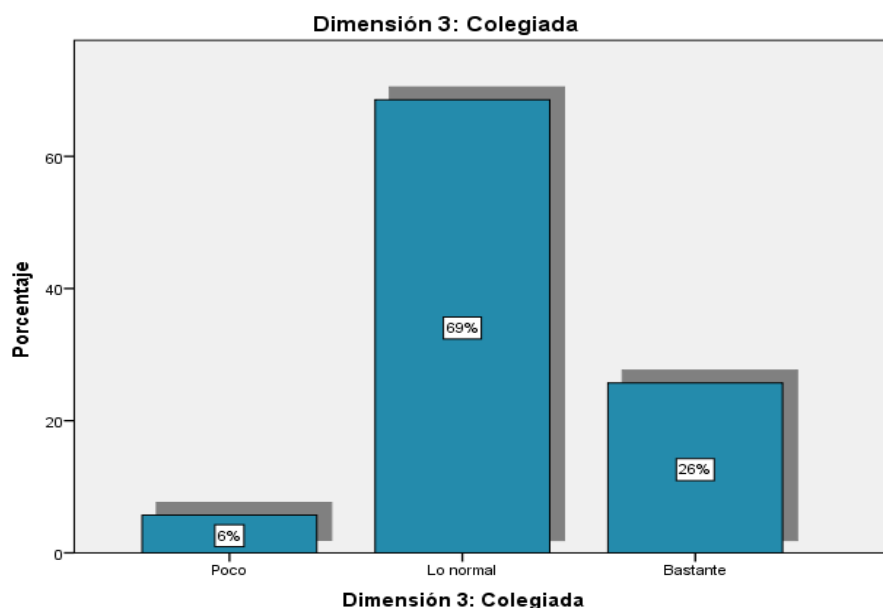


En este caso, la dimensión relacional exhibe una tendencia igualmente hacia lo normal (regular) pero desde una perspectiva de lo 'alto' (bastante) y 'muy alto' (demasiado). Esto es una muestra que las relaciones entre los docentes se ubica entre lo regular hacia lo más elevado en el desempeño que cumplen en las instituciones educativas integradas de la ciudad de Quillabamba. Se describe como la mitad de una curva normal con un 60% en el valor normal y un 37% en la valoración buena en la dimensión relacional.

### Dimensión 3: Colegiada

Tabla No. 4 Dimensión 3: Colegiada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	2	5,7	5,7	5,7
	Lo normal	24	68,6	68,6	74,3
	Bastante	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

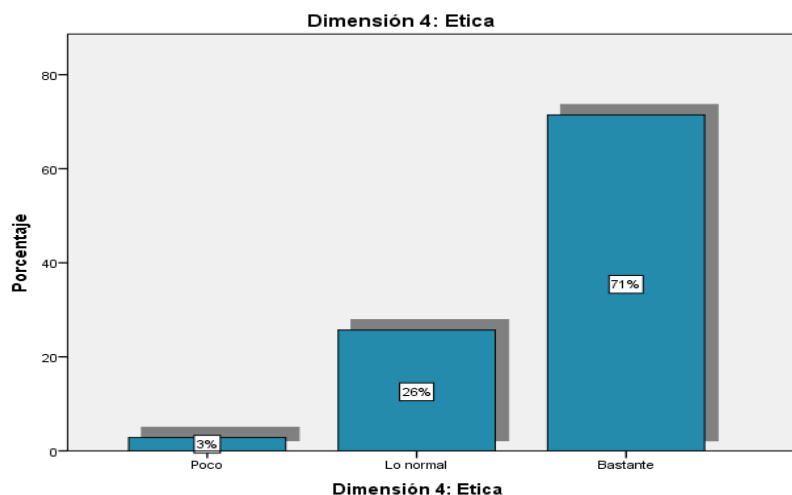


En lo referente a la dimensión colegiala, se puede inferir que el 69% se autoevalúa en la opción 'lo normal' y corresponde a lo regular, para inferir que dicha dimensión se halla dentro de los estándares normales, con ligera tendencia hacia lo 'bastante' o bueno (26%). En todo caso, se requiere reforzar esta dimensión colegiada para mejorar el nivel en los docentes de la organización. El 6% se identifica con la opción 'poco' que equivale al concepto de 'bajo' nivel de actitud colegiada.

## Dimensión 4: Ética

Tabla No. 5 Dimensión 4: Ética

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	1	2,9	2,9	2,9
	Lo normal	9	25,7	25,7	28,6
	Bastante	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



La ética se trata del estudio de las acciones que realizan los integrantes de una institución, en especial de los docentes, pues ellos deben mostrar un nivel apropiado de ética para manejar el aprendizaje de los estudiantes que se hallan bajo su responsabilidad. En tal sentido, el 71% afirma que tal dimensión se halla en un nivel elevado (bastante) por lo que podemos decir que los docentes realizan con cierto nivel de excelencia su desempeño; el 26% se encuentra dentro de lo normal o regular demostración ética, y finalmente el 3% referido a lo mínimo, poco.

## 3.2 Resultados descriptivos en la variable ‘clima institucional’

### 3.2.1 Resultados en la variable ‘clima institucional’

Los indicadores evaluados.

LIDERAZGO	1. En su I.E. ¿se toman decisiones de líder?
	2. ¿Hay delegación de trabajo?
	3. ¿Hay apoyo y confianza del director/a?
	4. ¿Demuestra actitudes de líder como profesional?
	5. ¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?
RELACIONES INTERPERSONALES	6. ¿Genera buenas relaciones entre compañeros?
	7. ¿Inspira confianza entre colegas?
	8. ¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?
	9. ¿Valora las relaciones interpersonales?
	10. ¿Estimula las relaciones interpersonales?
PARTICIPACIÓN	11. ¿Estimula la colaboración participativa?
	12. Desarrolla acciones de participación solidaria
	13. Permite la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan
	14. Sustenta sus acciones en principios de solidaridad
	15. Genera participación como actitud de trabajo en equipo
RECONOCIMIENTO	16. ¿Existe recompensa por labor realizada?
	17. ¿Hay formas de reconocimiento de los docentes?
	18. ¿Se reconocen los trabajos en equipo que se realizan?
	19. ¿Se considera el reconocimiento una condición importante en las acciones de los docentes?
	20. ¿Se emiten documentos de reconocimiento por acciones valiosas?
COMUNICACIÓN	21. ¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?
	22. ¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?
	23. ¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?
	24. ¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?

25. ¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?

Para evaluar el clima institucional, consideramos la siguiente tabla de interpretación

Escala normal	Escala comparativa
Nunca	Muy bajo
Casi nunca	Bajo
A veces	Regular
Casi siempre	Alto
Siempre	Muy alto

Los resultados hallados en esta variable (clima institucional) se resumen los siguientes datos:

Tabla No. 6 Variable 2: Clima institucional

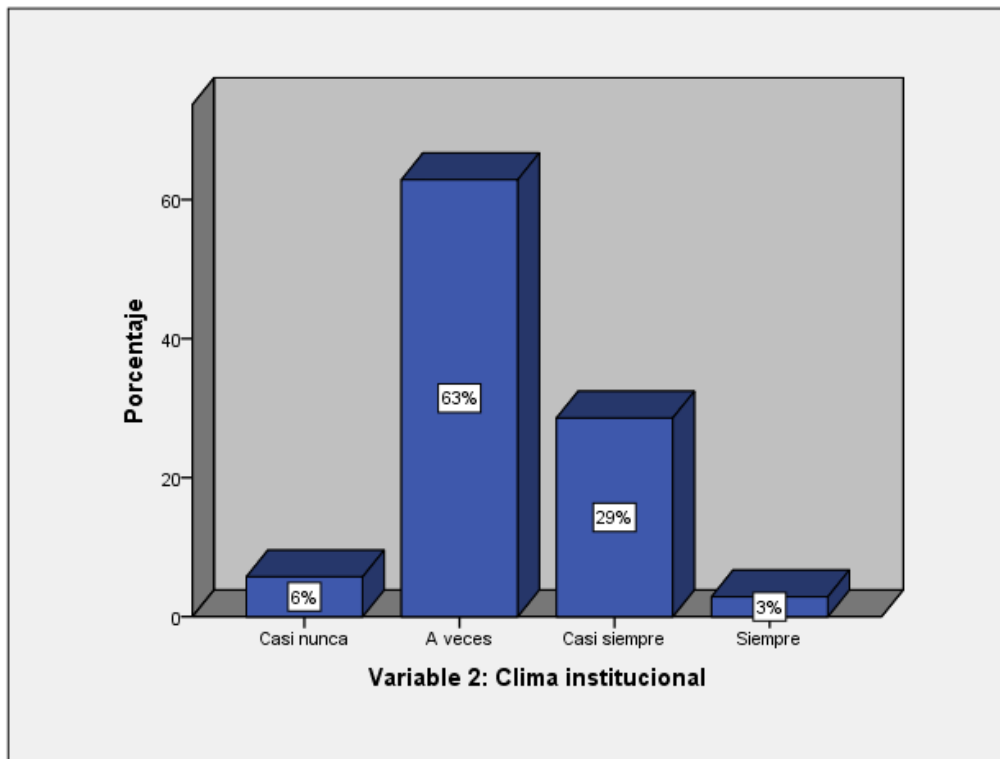
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	5,7	5,7	5,7
A veces	22	62,9	62,9	68,6
Casi siempre	10	28,6	28,6	97,1
Siempre	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Estableciendo relaciones de comparación entre la escala con la cual se ha recolectado datos y la escala con la que se viene valorando el trabajo, se tiene la siguiente interpretación.

El clima institucional según la perspectiva de los encuestados es de un nivel regular (a veces) con un 62,9% de las respuestas. Además, tiene un nivel alto (casi siempre) para un 28,6% y un nivel muy alto (siempre) tal como indica un 2,9% de las respuestas. Aparece un 5,7% que indica un nivel muy bajo (casi nunca) de clima.

El gráfico respectivo

**Variable 2: Clima institucional**



El clima institucional es el contexto en donde se realizan todas las acciones relacionadas a la mejora de la propia institución para poder cumplir con las metas y objetivos trazados.

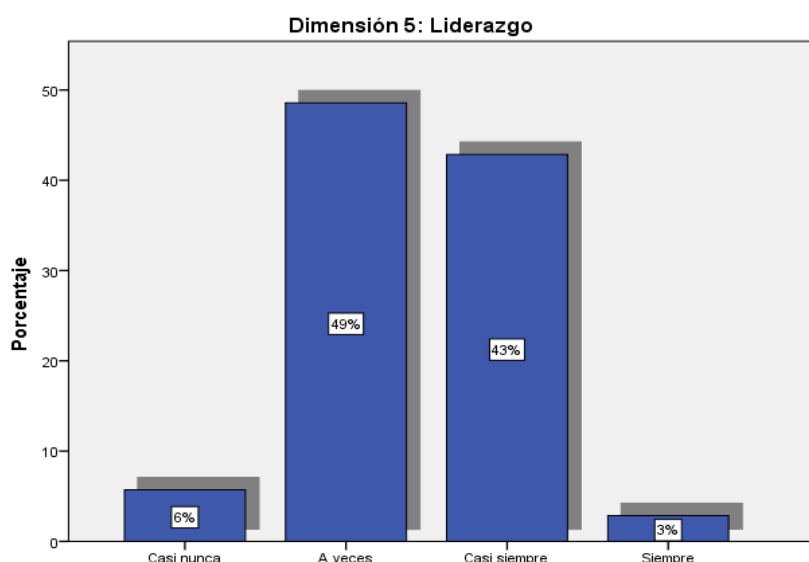
El clima se presenta de acuerdo a las relaciones que existe entre los integrantes de esta. Es así que podemos colegir que el 63% considera una valoración de solamente 'a veces' que se corresponde con la valoración 'regular' clima como suele presentarse, mientras que el 29% identifica el clima institucional en una valoración de 'casi siempre' o su equivalente como 'buen clima'; por otra parte, el 6% relaciona sus respuestas con la opción 'casi nunca' y se identifica con un bajo clima institucional. Un mínimo 3% se orienta a la opción 'siempre' que se corresponde con la valoración 'buen clima'.

### **3.2.2 Resultados en las dimensiones del 'clima institucional'**

#### **En la dimensión 5: Liderazgo**

Tabla No. 7 Dimensión 5: Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	17	48,6	48,6	54,3
	Casi siempre	15	42,9	42,9	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



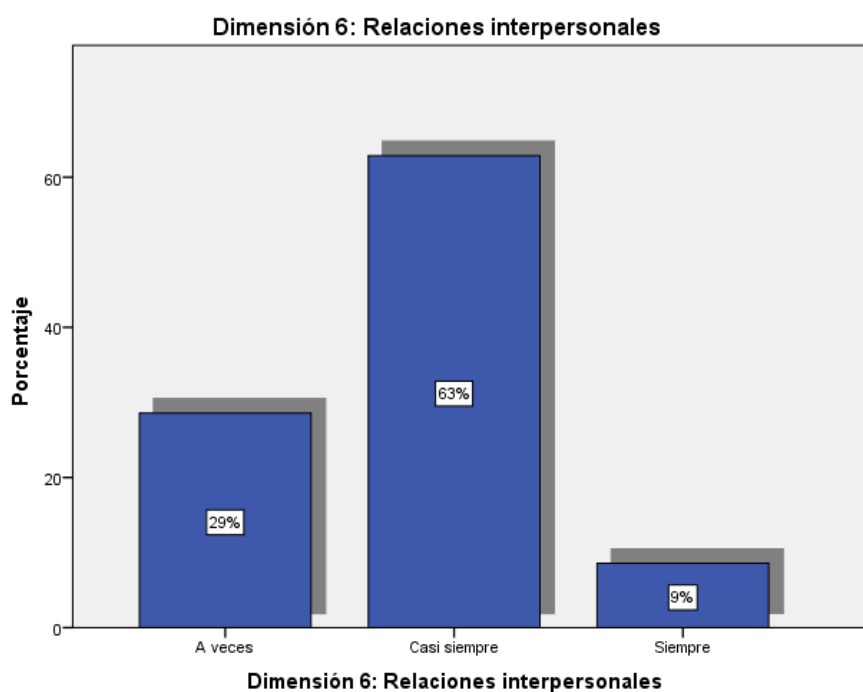
Se verifica un 48,6% en la opción 'a veces' que se corresponde con una autovaloración de 'desempeño regular', un 42,9% va por la opción 'casi siempre' que se corresponde a un 'buen clima', un 5,7% con la opción 'casi nunca' (bajo desempeño) y el 2,9% en la opción 'siempre' (muy buen desempeño). Una tendencia hacia la medianía. Como se puede apreciar, mediante el concepto de liderazgo se trata de ejercer una autoridad ante una agrupación, en este caso se aplica en la institución en donde se llevó a cabo la investigación.



## En la dimensión 6: Relaciones interpersonales

Tabla No. 8 Dimensión 6: Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	28,6	28,6	28,6
	Casi siempre	22	62,9	62,9	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

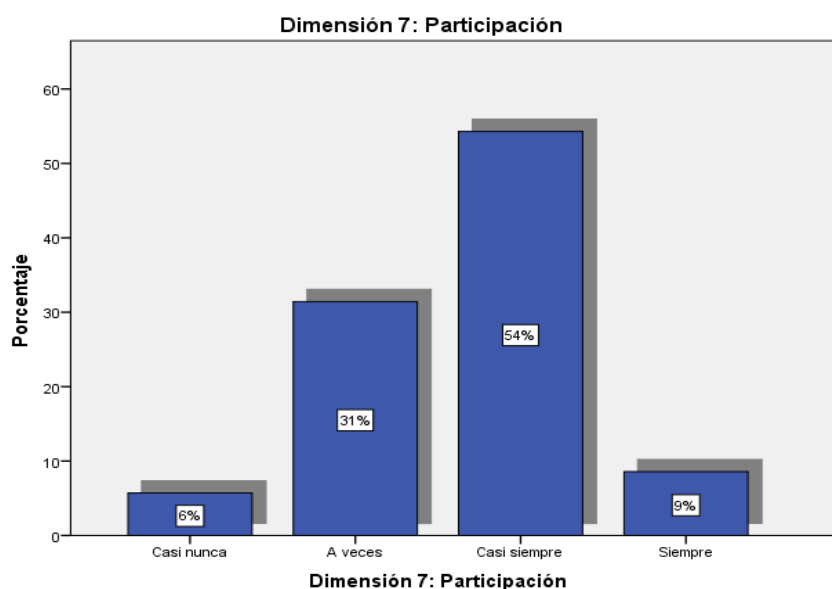


Para la valoración en las relaciones interpersonales, se verifica que el 63% ubica sus respuestas en la opción 'casi siempre' (buen nivel), lo que indica buenas conexiones entre los integrantes de la organización. Puesto que las relaciones tienen la función de conectar a todos los participantes y sería necesario que dicha dimensión obtenga un porcentaje más alto, se tiene la versión de la alternativa 'siempre' (muy buen nivel) con el 9% y un 29% dentro de la opción 'a veces' (regular nivel de relaciones interpersonales).

## En la dimensión 7: Participación

Tabla No. 9 Dimensión 7: Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	11	31,4	31,4	37,1
	Casi siempre	19	54,3	54,3	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

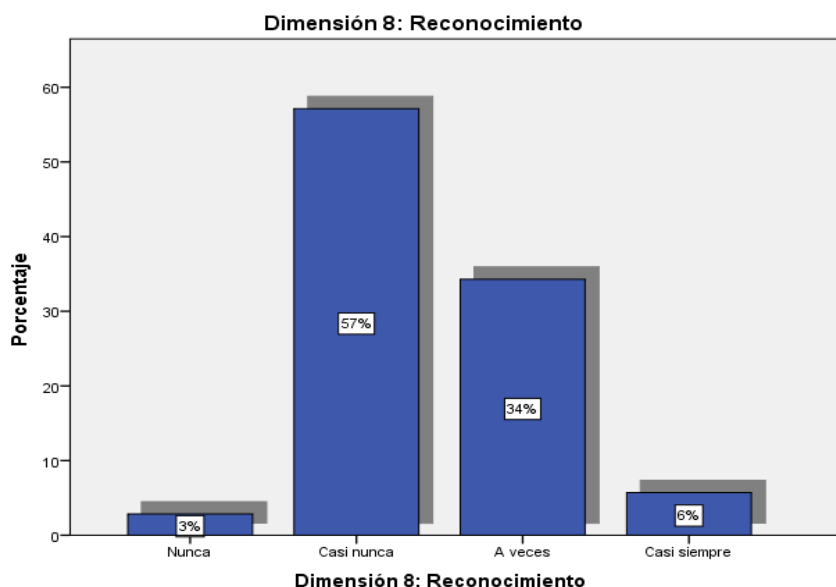


La participación trata de dar alguna opinión acerca de temas y actividades previstas, en este caso que esté relacionado a los actos educativos. En el gráfico se presenta un 54% que reconoce una participación con frecuencia en 'casi siempre', el 31% en una frecuencia de solamente 'a veces', siendo las opciones con valores más altos. El 9% y el 6% reconocen estar inmersos en las alternativas de 'siempre' (valor alto) y 'casi nunca' como el valor más bajo en la distribución frecuencial evaluada.

## En la dimensión 8: Reconocimiento

Tabla No. 10 Dimensión 8: Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,9	2,9	2,9
Casi nunca	20	57,1	57,1	60,0
A veces	12	34,3	34,3	94,3
Casi siempre	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

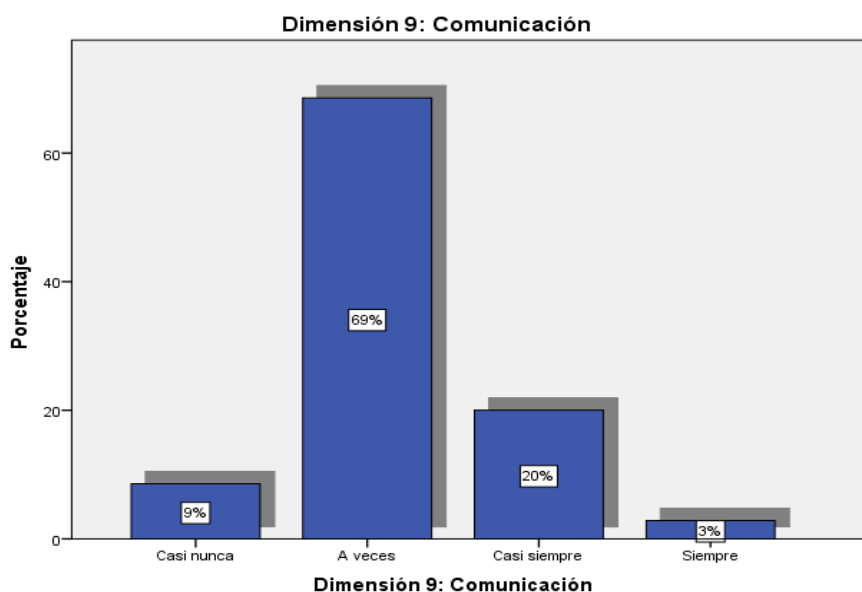


Acerca del reconocimiento, se verifica que el 57% opina que esta actitud sucede 'casi nunca', y el 34% relaciona su respuesta con la opción 'a veces', esto quiere decir que el reconocimiento se realiza conforme a diferentes condiciones y reglas de organización, pero también demuestra que no existe la frecuencia ni el interés de ser reconocidos con el desempeño de los docentes; a menos que no existan demasiados motivos o el desempeño desplegado no amerite este hecho. El 6% responde con la alternativa 'casi siempre' (2 encuestados) y el 3% dijo que 'nunca'.

## En la dimensión 9: Comunicación

Tabla No. 11 Dimensión 9: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	8,6	8,6	8,6
	A veces	24	68,6	68,6	77,1
	Casi siempre	7	20,0	20,0	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



Por último se presenta los resultados de la dimensión de comunicación correspondiente al clima institucional. Se verifica que el 69% reconoce una comunicación con frecuencia de solamente 'a veces', luego aparece un importante 20% con la versión de una frecuencia en 'casi siempre' y el 9% nos indica que dicha comunicación sucede en situaciones de 'casi nunca'. Únicamente el 3% considera que la comunicación es frecuente y de buena calidad al interior de este grupo de docentes.

### 3.3 Prueba de hipótesis

#### 3.3.1 Prueba de hipótesis general

- Ha: Las variables ‘desempeño docente’ y ‘clima institucional’ están correlacionadas estadísticamente.
- Ho: Las variables “desempeño docente’ y ‘clima institucional’ no están correlacionadas estadísticamente.

Nivel de significación:

El nivel de significancia es al 5% siendo  $\alpha = 0.05$  (confianza = 95%)

Estadígrafo de contraste:

Tabla No. 12 Correlación entre las variables de estudio

			Variable 1: Desempeño docente	Variable 2: Clima institucional
Tau_b de Kendall	Variable 1: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,276
		Sig. (bilateral)	.	,056
		N	35	35
	Variable 2: Clima institucional	Coeficiente de correlación	-,066	1,000
		Sig. (bilateral)	,686	.
		N	35	35

Valor p calculado:

Para p-valor = 0,05: Dado que p-valor o sig. (Bilateral) = 0,056 es mayor que  $\alpha = 0,05$ ; siendo Tau- b de Kendall = 0,276

Conclusión:

Se rechaza la hipótesis alterna y se concluye que las variables ‘desempeño docente’ y ‘clima institucional’ no están correlacionadas fuertemente, tal como indica coeficiente Tau-b de Kendall que alcanza el valor de 0,279 (27,9%), y que demuestra una baja interdependencia entre el desempeño de cada docente y el clima generado en la colectividad de las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.

### 3.3.2 Prueba de variables y dimensiones

#### Variable 1 y dimensión 1

- Ha: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión reflexiva' están correlacionadas estadísticamente.
- Ho: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión reflexiva' no están correlacionadas estadísticamente.

Nivel de significación:

El nivel de significancia es al 5% siendo  $\alpha = 0.05$  (confianza = 95%)

Estadígrafo de contraste:

Tabla No. 13 Correlación entre variable y dimensión 1

			Variable 1: Desempeño docente	Dimensión 1: Reflexiva
Tau_b de Kendall	Variable 1: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
	Dimensión 1: Reflexiva	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor p calculado:

Para p-valor = 0,05: Dado que p-valor o sig. (Bilateral) = 0,002 es menor que  $\alpha = 0,05$ ; siendo Tau- b de Kendall = 0,497

Conclusión:

Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables 'desempeño docente' y la dimensión 'reflexiva' están correlacionadas moderadamente, tal como indica el coeficiente Tau-b de Kendall con un valor de 0,497 (49,7%), y que demuestra una mediana interdependencia entre el desempeño y la parte reflexiva de los docentes en las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.

## Variable 1 y dimensión 2

- Ha: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión relacional' están correlacionadas estadísticamente.
- Ho: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión relacional' no están correlacionadas estadísticamente.

Nivel de significación:

El nivel de significancia es al 5% siendo  $\alpha = 0.05$  (confianza = 95%)

Estadígrafo de contraste:

Tabla No. 14 Correlación entre variable 1 y dimensión 2

			Variable 1: Desempeño docente	Dimensión 2: Relacional
Tau_b de Kendall	Variable 1: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión 2: Relacional	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor p calculado:

Para p-valor = 0,05: Dado que p-valor o sig. (Bilateral) = 0,000 es menor que  $\alpha = 0,05$ ; siendo Tau- b de Kendall = 0,687

Conclusión:

Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables 'desempeño docente' y la dimensión 'relacional' están correlacionadas significativamente, tal como indica el coeficiente Tau-b de Kendall que evidencia un valor de 0,687 (68,7%), y demuestra una mediana interdependencia fuerte entre el desempeño y la actitud relacional de los docentes en las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.

### Variable 1 y dimensión 3

- Ha: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión colegiada' están correlacionadas estadísticamente.
- Ho: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión colegiada' no están correlacionadas estadísticamente.

Nivel de significación:

El nivel de significancia es al 5% siendo  $\alpha = 0.05$  (confianza = 95%)

Estadígrafo de contraste:

Tabla No. 15 Correlación entre variable 1 y dimensión 3

			Variable 1: Desempeño docente	Dimensión 3: Colegiada
Tau_b de Kendall	Variable 1: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Dimensión 3: Colegiada	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Valor p calculado:

Para p-valor = 0,05: Dado que p-valor o sig. (Bilateral) = 0,000 es menor que  $\alpha = 0,05$ ; siendo Tau- b de Kendall = 0,619

Conclusión:

Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables 'desempeño docente' y la dimensión 'colegiada' están correlacionadas positivamente, tal como indica el coeficiente Tau-b de Kendall, que evidencia un valor de 0,619 (61,9%), y demuestra una significativa interdependencia entre el desempeño y la actitud colegiada de los docentes en las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.



### Variable 1 y dimensión 4

- Ha: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión ética' están correlacionadas estadísticamente.
- Ho: Las variables 'desempeño docente' y la 'dimensión ética' no están correlacionadas estadísticamente.

Nivel de significación:

El nivel de significancia es al 5% siendo  $\alpha = 0.05$  (confianza = 95%)

Estadígrafo de contraste:

Tabla No. 16 Correlación entre variable 1 y dimensión 4

			Variable 1: Desempeño docente	Dimensión 4: Ética
Tau_b de Kendall	Variable 1: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,363*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	35	35
	Dimensión 4: Ética	Coeficiente de correlación	,363*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Valor p calculado:

Para p-valor = 0,05: Dado que p-valor o sig. (Bilateral) = 0,030 es menor que  $\alpha = 0,05$ ; siendo Tau- b de Kendall = 0,363

Conclusión:

Se acepta la hipótesis alterna y se concluye que las variables 'desempeño docente' y la dimensión ética' están correlacionadas positivamente, tal como indica el coeficiente Tau-b de Kendall, que evidencia un valor de 0,619 (61,9%), y demuestra una débil interdependencia entre el desempeño y la actitud ética de los docentes en las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.

## IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados tiene que ver con tres aspectos de análisis: los antecedentes de investigación, las propuestas teóricas presentadas y los resultados principales hallados en el estudio.

Respecto a los antecedentes evaluados, se pueden argumentar como factor de discusión, lo siguiente.

Como quedó establecido en la primera parte del presente informe, en el contexto nacional, se verificó la tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013” de Gregorio García H. y Luis Segura A. para la Universidad Católica Sedes Sapientiae.

En aquel trabajo se concluyó, primero, que se presenta una conexión de carácter moderado y de forma significativa entre las variables presentadas, en otras palabras, del clima organizacional y el desempeño docente, en donde uno favorece al otro. Segundo, se presenta la relación de carácter moderado y significativo entre las relaciones interpersonales de acuerdo a las dimensiones del clima organizacional y el desempeño que demuestra el docente. Tercero, se da una correlación mínima y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes, dando a conocer que se debe de incrementar el trabajo grupal para mejorar la expansión del currículo. Cuarto, entre la comunicación, es decir el clima institucional y la evaluación se presenta una correlación baja, dando a conocer que los docentes tienen que aumentar los niveles de comunicación.

En relación al presente estudio, igualmente se demuestra igualmente la presencia de una correlación moderada entre las variables; sin embargo, se presenta una correlación de moderada a fuerte entre el desempeño docente y las dimensiones reflexiva, ética, colegiada y relacional.

Es decir, si bien no existe una relación fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente, si hay una relación interdependiente entre la actitud reflexiva del docente y su desempeño como profesional.

Otra tesis consultada fue la que se tituló “Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes” de José aguado M. en la Universidad de Loyola – 2012, Lima.

Las conclusiones del estudio inciden en que, primera, se hace presente un clima organizacional que está de acuerdo al punto de vista de los docentes de dicha institución por lo cual se tiene que realizar las expectativas y las necesidades en el correcto ambiente laboral y que se requiera de una mejora. Segundo, se da un clima organizacional que asimilado desde la perspectiva que posee esta institución, se plantea y se acopla a los docentes, a los procedimientos, los tramites, los obstáculos, las normas y el reglamento que poseen algunas delimitaciones para el desempeño de los docentes. Tercero, el clima organizacional tiene un nivel de aceptabilidad incluido en la dimensión que refiere a la recompensa según la actitud de los docentes en la institución, donde se verifica la conformidad de dichos profesores hacia la recompensa que se les ofrece por el trabajo que realizan. Finalmente, la cuarta conclusión, nos dice que la dimensión se encuentra en conexión con la variable del clima organizacional y que tiene el nivel regulador de los profesores.

En todo caso y a manera de síntesis, se puede decir que el medio donde se ejecuta prácticas de clima organizacional, no es del todo satisfactoria y tiene algunas conexiones entre trabajadores y la directiva, lo que termina siendo un ambiente algo insatisfactorio para ejecutar el trabajo de cada integrante.

Pese a que los resultados solamente se refieren al tema del clima institucional o clima organizacional como suele denominarse desde otro enfoque, se diría que las tendencias halladas son similares en el hecho de que no existe un clima adecuado de alto nivel. La mayoría de las instituciones siempre están centrados en la medianía de

percepciones; es decir, con una fuerte tendencia al más o menos; algunas veces por encima o por debajo de esa valoración.

En cuanto al desempeño docente, igualmente. Las tendencias halladas en la mayoría de tesis consultadas tienden igualmente hacia la medianía, lo cual podría asociarse de manera peligrosa con una actitud mediocre; que siendo un fuerte calificativo para un tema tan delicado como representa no dejaría de tener suficientes indicadores para catalogarse como tal.

Como se puede ver, la mayoría de estudios están concentrados en torno a este riesgo de la medianía, del punto medio, del más o menos, y los resultados que se describen en este informe tienen similares coincidencias o características. Requerimos de propuestas ambiciosas y actitudes soberanas para superar las barreras de la medianía y la mediocridad, sea en cuanto al desempeño docente que exhibimos cotidianamente o sea al ambiente o clima institucional generado en cualquier entidad donde nos desenvolvemos.

## V. CONCLUSIONES

Primera:

Se concluye que las variables 'desempeño docente' y 'clima institucional' están correlacionadas débilmente tal como sustenta el coeficiente Tau-b de Kendall demostrando un valor estadístico de 0,279 (27,9%) y que demuestra una baja interdependencia entre el desempeño de cada docente y el clima institucional generado en la colectividad de las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

Segunda:

Se concluye que, el 65,7% de la muestra evaluada, se ubica dentro de una valoración 'normal', que se corresponde con una valoración regular del desempeño docente; el 31,7% percibe que sus desempeños se hallan en la valoración 'buena' como los índices más significativos en esta variable acerca de los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

Tercera:

Se concluye así mismo que la variable 'clima institucional' se corresponde con una valoración asociada al nivel regular (a veces) en el caso del 62,9% de la muestra, un nivel alto (casi siempre) en el caso del 28,6% y un nivel muy alto (siempre) para un reducido 2,9% de docentes, lo cual refuerza la tendencia que existe hacia la medianía en cuanto a la percepción del clima social que viven los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

Cuarta:

Se concluye que existe altos niveles de correlación entre la variable 'desempeño docente' y las dimensiones 'relacional' (0,687 o 68,7%), la dimensión 'colegiada' (0,619 o 61,9%), y la dimensión ética' (0,619 o 61,9%) conforme indica el coeficiente Tau-b de Kendall, lo cual evidencia una fuerte interdependencia entre esta variable y dimensiones en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Quillabamba.

Quinta:

Finalmente, se concluye que se comprueba una correlación moderada entre la variable 'desempeño docente' y la dimensión 'reflexiva', tal como indica el coeficiente Tau-b de Kendall (0,497 o 49,7%), y que demuestra una mediana interdependencia entre cada desempeño y el gesto reflexivo que debiera generar dicho desempeño en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera:

Se recomienda desarrollar nuevas investigaciones donde se consideren las variables de 'desempeño docente' y 'clima institucional' y someterlas a pruebas estadísticas tales como el coeficiente Tau-b de Kendall para demostrar nuevos datos que se comparen con los hallados en el presente informe y generar una base de datos acerca de estas dos variables y dimensiones, tan valiosas para la educación de nuestra región y el país.

Segunda:

Se recomienda plantear estudios descriptivos y exploratorios sobre el desempeño docente como variable de análisis y seguimiento; especialmente para generar un 'mapa profesional' de las actitudes y aptitudes demostradas por los profesionales de la educación a través de su desempeño en todos los niveles y modalidades educativas.

Tercera:

Se recomienda así mismo, desarrollar estudios exploratorios y descriptivos respecto a la variable 'clima institucional' para generar corrientes de opinión y análisis, respondiendo a las versiones no oficiales de un permanente cuestionamiento del clima institucional en la mayoría de instituciones educativas de todos los niveles.

Cuarta:

Se recomienda desarrollar nuevos estudios correlaciones donde se consideren las mismas variables y dimensiones trabajadas en este informe ('desempeño docente' y clima institucional') para establecer nuevas percepciones y descripciones en contextos diferentes y enfoques distintos, generando una base de datos al respecto a nivel provincial y regional.

Quinta:

Finalmente, se recomienda la comunicación de resultados del presente estudio a las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba y a las entidades desconcentradas de la provincia de La Convención (UGEL) y Dirección Regional de Educación Cusco (DREC) para su conocimiento y difusión respectiva en aras de contribuir con elementos teórico-reflexivos y pautas de mejoramiento en el clima institucional y el desempeño docente de los profesionales.



## VII. REFERENCIAS

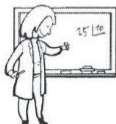
- Aguado M, José. (2012). Tesis: “Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes”. Universidad de Loyola – 2012, Lima.
- Balzán Sánchez, (2008) Acompañamiento Pedagógico Del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica”(tesis de Maestría) Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela
- Barberá, I. (2013) El entendimiento del entorno como factor clave para el desarrollo docente. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo N° 28. pp. 48-52.
- Chiavenato, Idalberto. Introducción a la teoría General de la Administración. 7ª Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. 2006.
- Fernández T. (2009), en su tesis “influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativa de la UGEL 14-Oyon”
- García H. Gregorio y Segura A. Luis. (2014). Tesis: “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”. Universidad Católica Sedes Sapientiae.
- Hernández Sampieri, r., Fernández, c. Y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2000). Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Instituto de Investigaciones Sociales. (2006). Manual de estilo de trabajos académicos. Guatemala. Universidad Panamericana.
- Hernández, P. (2010). Metodología del estudio (2ª ed.). Bogotá: McGraw-Hill.
- Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (2010). Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Santiago: OrealcUnesco.

- Latorre, del Rincón, Arnal (1996), Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona: GR92. España.
- Medina Alexandra(2017) Tesis “Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán Quito” Universidad Andina “Simón Bolívar”
- Mejia, Elías (2008) La investigación científica en educación, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 265 págs
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ (2013) (MINEDU): Marco del buen Desempeño Docente
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Stephen, R. y Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación

# **A N E X O S**

## INSTRUMENTOS APLICADOS

### EVALUACIÓN EN LA VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL



**Apreciado/a docente:** el clima institucional es un factor esencial en cualquier institución educativa. Se entiende como el ambiente de sentimiento, emociones e interrelaciones positivas entre las personas que forman parte de una comunidad educativa, y de hecho que está asociado con la motivación natural que existen en las personas, o con un ambiente de indiferencia o de disgusto. ¿Cómo valora usted el ambiente de clima institucional en su ambiente educativo? Responda los siguientes ítems con la siguiente tabla de valoración:

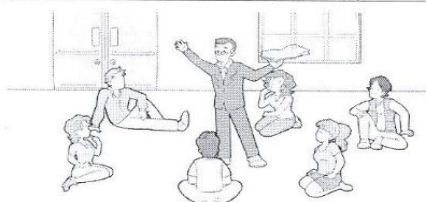
ESCALA DE VALORACIÓN				
0 = Nunca	1 = Casi nunca	2 = A veces	3 = Casi siempre	4 = siempre

Preguntas:

Dimensiones:	VARIABLE: (Indicadores)	VALORACIÓN				
		0 Nunca	1 Casi nunca	2 A veces	3 Casi siempre	4 siempre
LIDERAZGO	1. En su I.E. ¿se toman decisiones de líder?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	2. ¿Hay delegación de trabajo?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	3. ¿Hay apoyo y confianza del director/a?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	4. ¿Demuestra actitudes de líder como profesional?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	5. ¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
RELACIONES INTERPERSONALES	6. ¿Genera buenas relaciones entre compañeros?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	7. ¿Inspira confianza entre colegas?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	8. ¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	9. ¿Valora las relaciones interpersonales?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	10. ¿Estimula las relaciones interpersonales?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
PARTICIPACIÓN	11. ¿Estimula la colaboración participativa?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	12. Desarrolla acciones de participación solidaria	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	13. Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	14. Sustenta sus acciones en principios de solidaridad	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	15. Genera participación como actitud de trabajo en equipo	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
RECONOCIMIENTO	16. ¿Existe recompensa por labor realizada?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	17. ¿Hay formas de reconocimiento de los docentes?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	18. ¿Se reconocen los trabajos en equipo que se realizan?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	19. ¿Se considera el reconocimiento una condición importante en las acciones de los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	(1)	(2)	(3)	(4)
	20. ¿Se emiten documentos y formas de reconocimiento por las acciones valiosas?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
COMUNICACIÓN	21. ¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	22. ¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?	<input checked="" type="checkbox"/>	(1)	(2)	(3)	(4)
	23. ¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)
	24. ¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/>	(3)	(4)
	25. ¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/>	(2)	(3)	(4)

La sincera gratitud por sus opiniones y aportes.

No.	DIMENSIONES / ITEMS	Casi nada	Poco	Lo normal	Bastante	Demasiado
<b>2.- DIMENSIÓN RELACIONAL</b>						
8	¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
9	¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
10	¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?	(0)	<del>(1)</del>	(2)	(3)	(4)
11	¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
12	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?	(0)	<del>(1)</del>	(2)	(3)	(4)
13	¿Emprende siempre trabajos en equipo?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
14	¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
<b>3.- DIMENSIÓN COLEGIADA</b>						
15	¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
16	¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
17	¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?	<del>(0)</del>	(1)	(2)	(3)	(4)
18	¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?	(0)	<del>(1)</del>	(2)	(3)	(4)
19	¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
20	¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?	(0)	<del>(1)</del>	(2)	(3)	(4)
21	¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
<b>4.- DIMENSIÓN ÉTICA</b>						
22	¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
23	¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
24	¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
25	¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
26	¿Percibe la satisfacción de sus estudiantes con su trabajo?	(0)	<del>(1)</del>	(2)	(3)	(4)
27	¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
28	¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)
29	¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?	(0)	<del>(1)</del>	(2)	(3)	(4)
30	¿Promueve el cumplimiento de deberes y respeto de los derechos estudiantiles?	(0)	(1)	<del>(2)</del>	(3)	(4)



¡Gracias por su colaboración!



## ENCUESTA PARA DESEMPEÑO DOCENTE

## ESTIMADOS/AS COLEGAS:

El desempeño docente resulta ser el eje que moviliza el proceso educativo dentro del sistema formal, por tanto se hace necesario conocer, analizar y evaluar cómo es el desempeño docente desde la cotidianidad, en el desenvolvimiento concreto que desarrolla cada quien.



## Datos generales:

1. Edad: 42 años      Tiempo de servicios en la labor docente: 18 años
2. Género:  
☒ Masculino      ☐ Femenino
3. Nivel de labor:  
☐ Inicial      ☐ Primaria      ☒ Secundaria
4. ¿Cómo califica el desempeño docente en general?  
☐ Deficiente  
☐ Malo  
☒ Regular  
☐ Bueno  
☐ Excelente
5. ¿Cómo se califica en su desempeño docente?  
☐ Deficiente  
☐ Malo  
☒ Regular  
☐ Bueno  
☐ Excelente

## Escala de valoración:

Casi nada	Poco	Lo normal	Bastante	Demasiado
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

## Indicadores de valoración:

No.	DIMENSIONES / ITEMS	Casi nada	Poco	Lo normal	Bastante	Demasiado
<b>1.- DIMENSIÓN REFLEXIVA</b>						
1	¿Hace autoevaluación de su labor docente?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/> (2)	(3)	(4)
2	¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?	(0)	(1)	(2)	<input checked="" type="checkbox"/> (3)	(4)
3	¿Se preocupa por su superación profesional?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/> (2)	(3)	(4)
4	¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?	(0)	<input checked="" type="checkbox"/> (1)	(2)	(3)	(4)
5	¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?	<input checked="" type="checkbox"/> (0)	(1)	(2)	(3)	(4)
6	¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?	<input checked="" type="checkbox"/> (0)	(1)	(2)	(3)	(4)
7	¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?	(0)	(1)	<input checked="" type="checkbox"/> (2)	(3)	(4)



## VALIDACION DE INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Clima Institucional y desempeño docente en IIEE integradas de Quillabamba.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: .....  
ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

1.3 INVESTIGADOR : Br Yela Puma Fabián

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

#### II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

#### IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Quillabamba 21 de Noviembre del 2018



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN - CUSCO  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - QUILLABAMBA

Dr. María Luz Toranzo Sarmiento  
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN - EOR

Firma

DNI : 23964981

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Clima Institucional y desempeño docente en IIEE integradas de Quillabamba.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

1.3 INVESTIGADOR : Br Yela Puma Fabián

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV. LUGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Quillabamba 21 Noviembre del 2018



DNI : 25326351



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Clima Institucional y desempeño docente en IIEE integradas de Quillabamba.

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: .....  
ENCUESTA A DOCENTES SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

1.3 INVESTIGADOR : Br Yela Puma Fabián

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Quillabamba, 21, Noviembre del 2018

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UGEL LA CONVENCIÓN

Mg. Yeny Asunción Rodríguez Concha  
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN INICIAL

DNI : 23860321

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TESIS: Clima institucional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Integradas (2018) de la ciudad de Quillabamba.**

**Tesista: Yela Puma Fabián**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA
¿Qué nivel de relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018?	Evidenciar el grado de relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente (tanto como variables así como entre dimensiones) en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018	El clima institucional y el desempeño docente son interdependientes en algún grado de correlación, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018.	<p><b>Diseño:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por su finalidad: teórica, porque aporta al entendimiento de la actualidad como problemática.</li> <li>• Por su característica: correlacional; porque la variable clima institucional es variable causal respecto a la variable efecto, el desempeño docente.</li> <li>• Por su naturaleza; cuantitativo y se refiere al tipo de investigación estadística.</li> <li>• Por su alcance temporal: Tipo Sincrónico ya que el clima institucional y desempeño docente se cumplen en distintos micro contextos educativos. Según Hernández (2010)</li> </ul> <p>Diseño Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M[M] --&gt; Ox[Ox]     M --&gt; Oy[Oy]     Ox --- r[r] --- Oy             </pre> </div> <p>En el que:  M = Muestra de investigación  Ox1 = Clima institucional  Ox2 = Desempeño docente  R = Grado de correlación.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué indicadores característicos y estadísticos describe la variable del clima institucional en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba?</li> <li>• ¿Qué indicadores característicos y estadísticos describe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la variable 'clima institucional' mediante recursos estadísticos y explicativos, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.</li> <li>• Describir las características constitutivas de la variable "desempeño docente" demostrado por</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un clima institucional característico que se describe en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, y se presume en una tendencia valorativa de 'regular' a 'bueno'.</li> <li>• Se presume que el desempeño docente</li> </ul>	

<p>la variable 'desempeño docente' en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué grado de relación estadística se infieren de las variables y dimensiones del 'clima institucional' y 'desempeño docente' en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba?</li> </ul>	<p>los profesionales que laboran en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de relación estadística que existe entre las variables 'clima organizacional' y 'desempeño docente' así como entre sus dimensiones, en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba</li> </ul>	<p>característico demostrado por los profesionales de la educación en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, que se ubica en un rango valorativo de 'bueno' a 'muy bueno'.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se presume que existe una relación estadística positiva que se ubica entre los estados valorativos de 'moderado' hacia 'alto', tanto a nivel de las variables (clima organizacional y desempeño docente) así como de sus dimensiones en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.</li> </ul>	<p><b>Población de estudio</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Varones</th><th>Mujeres</th><th>Total</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I.E. 1</td><td>27</td><td>34</td><td>61</td></tr> <tr> <td>I.E. 2</td><td>14</td><td>17</td><td>31</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>41</td><td>51</td><td>92</td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Varones</th><th>Mujeres</th><th>Total</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I.E. 1</td><td>7</td><td>14</td><td>21</td></tr> <tr> <td>I.E. 2</td><td>5</td><td>9</td><td>14</td></tr> <tr> <td>Total</td><td>12</td><td>23</td><td>35</td></tr> </tbody> </table> <p><b>Muestra de estudio</b></p> <p>El muestreo fue no probabilístico por conveniencia de la investigación</p> <p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Encuesta con valoración de escala de Likert para evaluar el Clima institucional y el desempeño docente.</li> <li>La revisión documental para la revisión de archivos virtuales y físicos.</li> </ul> <p><b>Recursos estadísticos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tablas de frecuencia: con datos en categorías o frecuencias.</li> <li>Gráficos estadísticos: para la visualización de tendencias.</li> <li>Estadígrafos de estadística: prueba Tau-b de Kendall para la prueba de hipótesis.</li> </ul>		Varones	Mujeres	Total	I.E. 1	27	34	61	I.E. 2	14	17	31	Total	41	51	92		Varones	Mujeres	Total	I.E. 1	7	14	21	I.E. 2	5	9	14	Total	12	23	35
	Varones	Mujeres	Total																																
I.E. 1	27	34	61																																
I.E. 2	14	17	31																																
Total	41	51	92																																
	Varones	Mujeres	Total																																
I.E. 1	7	14	21																																
I.E. 2	5	9	14																																
Total	12	23	35																																



CODIGO MODULAR: INICIAL 1394139

**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"** PRIMARIA: 0206276

"Cusco Capital Histórica del Perú" SECUNDARIA: 1394121

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMATICA N°51027 "JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS" DEL DISTRITO DE SANTA ANA - PROVINCIA DE LA CONVENCION.

EXPIDE LA PRESENTE:

## **CONSTANCIA**

Que, la Prof. Yela Puma Fabian, identificada con DNI N° 40924087, alumna de la Escuela de Pos Grado de la Universidad CESAR VALLEJO de TRUJILLO; aplico instrumentos de la Tesis **"Clima Institucional y Desempeño docente en Instituciones Educativas Integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018.** Al personal docente de nuestra institución en sus tres niveles educativos.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines y usos que crea por conveniente.

Quillabamba, 04 de Diciembre del 2018.

MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CUSCO  
IE N° 51027 JUAN DE LA CRUZ MONTES SALAS  
DIRECCION  
QUILLABAMBA  
\*\*\*\*\*  
PROF. JUAN LUIS FLORES ANEBRE  
DIRECTOR



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”  
“Cusco Capital histórica del Perú”

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 35-DRE-CDUGEL-LC-DIE-SCJ-Q-2018**

Jaramilluyoc ,24 de noviembre del 2018

VISTO la solicitud de la docente para la aplicación de instrumentos de recojo de datos de la tesis cuyo título es “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INTEGRADAS (IEI), DE LA CIUDAD DE QUILLABAMBA 2018”

**CONSIDERANDO**

Que en la normativa de Universidades para estudios de post. Grado Artículo 3ª Escuela De Postgrado Se Sustenta En: A) La Constitución Política De La República Del Perú. B) Ley Universitaria N° 23733. C) D.L. N ° 282. D) Decreto Legislativo N° 882. E) Resolución 1553 Anr-2001º- Anr. F) Estatuto General De La Universidad César Vallejo. G) Reglamento General De La Universidad César Vallejo.

**SE RESUELVE**

ARTICULO PRIMERO autorizar a la Prof. YELA PUMA FABIAN para la aplicación de los instrumentos de investigación.

ARTICULO SEGUNDO brindar las facilidades para la aplicación de dichos instrumentos de investigación en la institución educativa.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.  
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

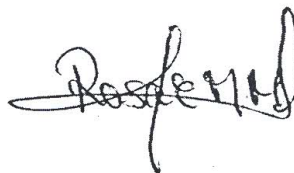
Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2018 II; y revisor del trabajo académico titulado

**“Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas integradas(IEI) de la ciudad de Quillabamba 2018”**

De la estudiante Yela Puma Fabian he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Cusco 5 de diciembre del 2018.





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo Yela Puma Fabian, identificado con DNI N° 40924087 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

FIRMA

DNI: 40924087



Trujillo, 01 de diciembre del 2018

## PANEL FOTOGRÁFICO





